



CIRANO

*Allier savoir et décision*

# La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec

BRAHIM BOUDARBAT

CLAUDE MONTMARQUETTE

2017RP-03  
RAPPORT DE PROJET



**LA SURQUALIFICATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES DIPLÔMÉS DES  
COLLÈGES ET DES UNIVERSITÉS**

**ÉTAT DE LA SITUATION AU QUÉBEC**

*Brahim Boudarbat et Claude Montmarquette*

---

**Rapport de projet**

*PSRA - 3987-17675*

---

**30 Novembre 2016**

**Remerciements** : Les auteurs remercient la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour le financement de cette étude dans le cadre du *Programme de subvention à la recherche appliquée*. Ils désirent remercier également Mme Suzanne Lacroix et M. Richard Legris de la CMPT pour leurs commentaires et suggestions hautement appréciés. Des remerciements vont également à Anabelle Fortin et à Pouya Ebrahimi, qui ont agi comme assistants de recherche. La production des statistiques présentées dans ce rapport est rendue possible grâce à l'accès aux fichiers maîtres de microdonnées des recensements de 2001 et de 2006, de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013. Nous remercions Statistique Canada et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) qui nous ont permis cet accès. Les points de vue et les opinions formulés dans ce rapport sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de la CPMT. CIQSS

# Table des matières

Liste des tableaux .....	3
Liste des graphiques .....	4
Faits saillants .....	6
Introduction.....	11
1. La surqualification : mesure, facteurs déterminants et répercussions.....	14
1.1 Défi de la mesure de la surqualification .....	14
1.2 Facteurs déterminants et conséquences de la surqualification .....	15
1.3 Des politiques économiques pour contrer la surqualification.....	22
2. Mesure empirique de la surqualification et de ses conséquences.....	24
2.1 Approches pour mesurer la surqualification à l'aide de données empiriques.....	24
2.2 L'ampleur de la surqualification.....	27
2.3 Surqualification et rémunération.....	28
3. Portrait de la surqualification au Québec à partir des données du recensement et de l' <i>Enquête nationale auprès des ménages</i> .....	30
3.1 Méthodologie .....	30
3.2 Offre et demande de compétences sur le marché du travail.....	33
L'offre de travail .....	34
La demande de main-d'œuvre.....	37
3.3 Fréquence de la surqualification professionnelle au Québec en comparaison des autres provinces canadiennes.....	39
La province de résidence .....	39
La province de travail .....	40
3.4 Portrait de la surqualification selon certaines caractéristiques des travailleurs et de leur emploi..	42
La surqualification selon le niveau d'études.....	42
La surqualification selon le domaine d'études .....	51
La surqualification selon le risque de chômage .....	54
La surqualification selon l'âge.....	55
La surqualification selon le sexe.....	57
La surqualification selon le statut d'immigrant .....	59
La surqualification selon le secteur d'activité.....	60
3.5 Déterminants de la surqualification : analyses multivariées.....	63
3.6. Persistance de la surqualification .....	70

3.7. Conséquences de la surqualification sur la rémunération .....	75
4. Portrait de la surqualification chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires ...	83
4.1 Portrait général des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires .....	85
4.2 Fréquence de la surqualification chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires en 2013 .....	88
4.3 Surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi et des études .....	100
Satisfaction à l'égard de l'emploi .....	100
Choix du même domaine d'études si c'était à refaire.....	103
Emploi occupé et attentes personnelles .....	104
Recherche d'un autre emploi.....	105
4.4 Analyses multivariées à partir des données de l' <i>Enquête nationale auprès des diplômés de 2013</i>	109
5. Discussion et éléments d'intervention.....	115
5.1 Aligner l'offre sur la demande dans le marché du travail .....	118
5.2 Bien informer les jeunes sur la situation dans le marché du travail .....	121
5.3 Rendre le système d'enseignement et de formation plus réactif aux besoins du marché .....	122
5.4 Renforcer le rôle des agences d'emploi .....	122
5.5 Encourager la mobilité géographique de la main-d'œuvre.....	123
5.6 Développer l'esprit d'entrepreneuriat chez les diplômés.....	123
5.7 Améliorer l'intégration des immigrants et des minorités visibles .....	124
5.8 Promouvoir les mesures de conciliation travail-famille .....	124
5.9 Continuer d'investir massivement dans l'éducation.....	125
5.10 Renforcer le rôle des milieux de travail dans le développement des compétences.....	126
6. Conclusion .....	127
Références.....	130

## Liste des tableaux

Tableau 3.1 – Niveaux de compétence habituellement requis pour l’obtention d’un emploi selon la Classification nationale des professions .....	31
Tableau 3.2 – Niveaux de qualifications possibles .....	32
Tableau 3.3 – Répartition de la population des 15 ans et plus, selon le plus haut diplôme obtenu (%)....	35
Tableau 3.4 – Répartition des travailleurs de 15 ans et plus, selon le plus haut diplôme obtenu (%).....	36
Tableau 3.5 – Taux de surqualification chez les travailleurs de 15 à 64 ans, selon la province de résidence .....	40
Tableau 3.6 – Taux de surqualification chez les travailleurs de 15 à 64 ans, selon la province de travail * .....	41
Tableau 3.7 – Taux de surqualification chez les 15-64 ans, selon le plus haut diplôme obtenu.....	43
Tableau 3.8 – Niveau de qualification au Québec des travailleurs dans leur emploi, selon le plus haut diplôme (%) .....	46
Tableau 3.9 – Répartition des travailleurs surqualifiés de 15 à 64 ans, selon leur niveau de surqualification *, Québec (%) .....	48
Tableau 3.10 – Répartition des travailleurs de 15 à 64 ans selon le plus haut diplôme obtenu et le niveau de compétence habituellement requis pour l’emploi occupé, Québec (%) .....	50
Tableau 3.11 – Taux de surqualification chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire de 15 à 64 ans, selon le domaine d’études semi-détaillé .....	52
Tableau 3.12 – Taux de surqualification chez les diplômés de niveaux collégial et universitaire, selon le groupe d’âge.....	56
Tableau 3.13 – Taux de surqualification, selon le sexe et le plus haut diplôme obtenu .....	58
Tableau 3.14 – Taux de surqualification (objective), selon le niveau d’études et le statut d’immigrant... ..	60
Tableau 3.15 – Taux de surqualification des diplômés des niveaux collégial et universitaire de 15 à 64 ans, selon le secteur d’activité * .....	62
Tableau 3.16 – Résultats de l’estimation d’un modèle Probit avec variable dépendante = 1 si le diplômé de niveau collégial ou universitaire est surqualifié et 0 autrement (2011) .....	65
Tableau 3.17 – Résultats de l’estimation du modèle Probit avec variable dépendante = 1 si le diplômé de niveau collégial ou universitaire est surqualifié et 0 autrement, Québec (2011) .....	67
Tableau 3.18 – Estimation de l’équation de salaire, selon le lieu de travail (modèle 1) .....	78
Tableau 3.19 – Estimation de l’équation salariale, selon le lieu de travail (modèle 2) .....	81
Tableau 4.1 – Répartition en 2013 des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires, selon le plus haut diplôme obtenu et le sexe .....	86
Tableau 4.2 – Répartition en 2013 des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires, selon leur principal domaine d’études (%).....	86
Tableau 4.3 – Comparaison entre les approches objective et subjective de surqualification au Québec en 2013 * (%).....	91

Tableau 4.4 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires *, selon le statut de l’emploi .....	94
Tableau 4.5 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires *, selon le principal domaine d’études.....	97
Tableau 4.6 – Répartition des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires * selon la comparaison entre le plus haut niveau de scolarité complété en 2013 et celui qui était exigé pour décrocher leur emploi (%).....	98
Tableau 4.7 – Répartition des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires * selon leur degré de satisfaction à l’égard de leur emploi en 2013 (%).....	101
Tableau 4.8 – Perception en 2013 des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires * au Québec à l’égard de leur emploi et de leur programme d’études (%) .....	107
Tableau 4.9 – Pourcentage de nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires * qui ont cherché un autre emploi pour diverses raisons, Québec .....	108
Tableau 4.10 – Résultats de l’estimation en 2013 d’un modèle Probit (variable dépendante = 1 si le diplômé pense qu’il est surqualifié et 0 autrement) au Québec.....	112

## Liste des graphiques

Graphique 3.1 – Répartition des travailleurs de 15 ans et plus, selon le niveau de compétence exigé pour les emplois occupés (%) .....	38
Graphique 3.2 – Taux de surqualification en fonction du taux de chômage chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire au Québec en 2011 * .....	55
Graphique 3.3 – Évolution du taux de surqualification des diplômés des niveaux collégial et universitaire par cohorte, au Québec .....	73
Graphique 4.1 – Taux de chômage en 2013 des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires *, selon le plus haut diplôme obtenu .....	87
Graphique 4.2 – Taux de chômage en 2013 des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires *, selon le principal domaine d’études.....	88
Graphique 4.3 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires *, selon différentes approches.....	89
Graphique 4.4 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires *, selon le plus haut diplôme obtenu .....	93
Graphique 4.5 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires *, selon le sexe .....	95
Graphique 4.6 – Répartition des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires *, selon la nature du lien entre l’emploi (principal) occupé et leur programme d’études .....	99
Graphique 4.7 – Proportion de nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires * selon qui le lien entre leur emploi et leur programme d’études est étroit en 2013 .....	100

Graphique 4.8 — Pourcentage de nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires * qui sont satisfaits ou très satisfaits de leur emploi, selon qu'ils s'estiment surqualifiés ou non, 2013 .....	102
Graphique 4.9 — Pourcentage de nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires * qui choisiraient le même domaine d'études ou la même spécialisation si c'était à refaire.....	103
Graphique 4.10 — Pourcentage de nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires * dont l'emploi correspond à celui qui était espéré après l'obtention du diplôme.....	104
Graphique 4.11 — Pourcentage des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires * qui ont cherché à être embauchés par un autre employeur .....	106
Graphique 4.12 — Évolution du lien emploi-études entre le premier emploi et l'emploi actuel chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires * au Québec.....	109
Graphique 5.1 — Offre et demande de travail dans un marché concurrentiel.....	119

## Faits saillants

La surqualification des travailleurs est une question largement étudiée dans la littérature, ce qui témoigne bien de l'importance du phénomène. Cette préoccupation résulte d'au moins deux éléments. Premièrement, on se demande si la surqualification ne représenterait pas un gaspillage – du moins, en partie – des ressources considérables que la société consacre à l'éducation. Deuxièmement, la surqualification serait synonyme de sous-utilisation du potentiel productif national, puisque les compétences des travailleurs surqualifiés ne sont pas pleinement utilisées. Sur le plan personnel, la surqualification risque de devenir une source de frustration et de faible motivation, car elle est souvent associée à un salaire moins élevé et à une utilisation moindre des compétences acquises à l'école. Sur le plan organisationnel, elle augmente le roulement du personnel, ce qui engendre des coûts au chapitre de l'embauche et de la formation de nouveaux employés. Elle peut aussi donner lieu à des comportements contreproductifs de la part des travailleurs surqualifiés, ce qui pénaliserait les organisations.

Dans ce rapport, nous avons brossé un portrait de la surqualification au Québec en traitant de sa fréquence, de son évolution dans le temps, de ses facteurs déterminants et de ses répercussions sur les travailleurs qui possèdent un diplôme collégial ou universitaire. Nous y comparons la situation au Québec avec celle de l'Ontario et de l'ensemble du Canada. Ensuite, nous avons proposé un certain nombre de politiques que nous jugeons à même d'atténuer le phénomène de la surqualification, afin de favoriser le bien-être collectif. Pour les analyses empiriques, nous avons fait appel aux microdonnées de différentes enquêtes : les recensements de 2001 et de 2006, *l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011* et *l'Enquête nationale auprès des diplômés (END)* réalisée en 2013 auprès des finissants de 2009 et 2010.

Il existe différentes méthodes pour mesurer la surqualification. Nous avons privilégié l'approche dite « objective », qui repose sur les niveaux de compétences que la Classification nationale des professions (CNP) associe à chaque profession, et l'approche subjective, qui s'appuie sur l'évaluation que font les travailleurs de leur situation par rapport à la surqualification. L'utilisation de l'approche subjective est possible uniquement avec les données de l'END.

La population du Québec est de plus en plus scolarisée, ce qui a un impact positif sur les compétences de la main-d'œuvre. En 2011, les titulaires d'un diplôme d'études collégiales et universitaires (y compris ceux qui ont un certificat universitaire) représentaient 39,9 % de la population de 15 ans et plus au Québec, soit une progression de 8,3 points de pourcentage par rapport à 2001. Ce pourcentage était de 47,3 % en Ontario et de 43,4 % dans l'ensemble du Canada. Le Québec a encore du chemin à faire pour rejoindre l'Ontario au chapitre de la scolarité.

Pour l'année 2011, le pourcentage d'emplois exigeant une formation universitaire (sans compter les emplois en gestion) était de 18,1 % au Québec, comparativement à 16,2 % dix ans plus tôt. Les postes occupés par des gestionnaires représentaient 10,4 % de l'emploi total. Quant aux postes qui exigent habituellement une formation de niveau collégial ou un programme d'apprentissage, ils représentaient 32,8 % des emplois occupés au Québec en 2011, soit deux points de pourcentage de plus qu'en 2001. Enfin, seulement 11,4 % des postes n'exigeaient aucun diplôme. La structure de l'emploi au chapitre du



niveau de compétence requis est globalement comparable au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. L'économie québécoise fait appel à des compétences qui sont du même ordre que celles de l'économie ontarienne et canadienne.

Par province de travail, le Québec performe beaucoup mieux que l'Ontario et l'ensemble du Canada. Ainsi, en 2011, le pourcentage de diplômés des niveaux collégial et universitaire qui étaient surqualifiés dans leur emploi était de 30 % au Québec, comparativement à 35 % en Ontario et à 34 % dans l'ensemble du Canada. Si l'on considère l'ensemble des travailleurs sans égard à leur niveau d'études, le Québec affiche un taux de surqualification de près de 27 %, soit la même proportion que la moyenne canadienne, mais un résultat un peu mieux que celui de l'Ontario (28 %).

Les trois quarts des travailleurs surqualifiés au Québec l'étaient de seulement un niveau. Cela signifie que, dans la plupart des cas, l'ampleur de la surqualification est limitée, et que l'on peut envisager une transition vers un emploi qualifié.

On constate également qu'un travailleur québécois sur quatre occupe un poste supérieur à ce que sa scolarité lui aurait normalement permis. Autrement dit, le milieu de travail joue un rôle important dans le développement des compétences et la promotion des travailleurs québécois.

Les taux de surqualification selon le plus haut diplôme obtenu suggèrent que le Québec s'en tire mieux que l'Ontario et le Canada pour tous les niveaux d'études allant du collégial au doctorat. Les titulaires d'un baccalauréat sont particulièrement touchés par la surqualification : en 2011, ils affichaient des proportions de 33,5 % au Québec, 41,2 % en Ontario et 40,1 % dans l'ensemble du Canada.

Cette même année 2011, les domaines d'études « Arts libéraux et sciences, études générales et lettres et sciences » (55,9 %), « Études multidisciplinaires, interdisciplinaires » (45,9 %), « Sciences sociales » (44,6 %), « Histoire » (44,2 %) et « Études régionales, ethniques et culturelles et études comparatives selon le sexe » (43 %) présentaient les taux de surqualification les plus élevés au Québec. À l'opposé, les domaines « Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire » (10,6 %), « Professions dans le domaine de la santé et sciences cliniques connexes » (17,1 %), « Informatique, sciences de l'information et services de soutien connexe » (18,8 %), « Éducation » (19,1 %) et « Technologue, technicien en génie » (19,9 %) affichaient les taux de surqualification les moins élevés. Ces domaines se concentrent sur l'enseignement de compétences liées à des professions spécifiques, ce qui favorise l'accès à un emploi qui correspond aux études. Globalement, les domaines qui présentent un taux de chômage plus élevé sont également ceux où le taux de surqualification est plus haut.

La surqualification touche surtout les plus jeunes parmi les diplômés des niveaux collégial et universitaire, mais elle tend à diminuer avec l'âge jusqu'à 55 ans. Par la suite, elle augmente.

Les femmes sont plus exposées à la surqualification que les hommes, mais elles s'en sortent mieux au Québec qu'en Ontario. Par exemple, chez les femmes titulaires d'un baccalauréat, le taux de surqualification au Québec, en 2011, était de 35 % comparativement à 45 % en Ontario. La situation relative des femmes s'est améliorée au Québec : l'écart de taux de surqualification entre les hommes et les femmes, qui était de près de six points en 2001, n'était plus que de trois points dix ans plus tard.

La surqualification touche davantage les immigrants que les non-immigrants. L'écart est particulièrement élevé entre les diplômés universitaires de ces deux groupes. Les immigrants qui possèdent un baccalauréat affichent le taux de surqualification le plus élevé : 49 % en 2011 au Québec – ce qui est proche des taux observés en Ontario et au Canada –, contre 30 % chez les non-immigrants de la même province qui ont le même niveau d'études.

Les secteurs d'activité « Services d'enseignement » (12,1 %), « Services professionnels, scientifiques et techniques » (14,8 %) et « Soins de santé et assistance sociale » (19,9 %) affichent les taux de surqualification les moins élevés au Québec en 2011 chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire. À l'opposé, les secteurs « Transport et entreposage » (55,7 %), « Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement » (56,1 %), « Commerce de détail » (58,1 %) et « Hébergement et services de restauration » (63,7 %) affichent les taux de surqualification les plus élevés pour les mêmes diplômés au Québec. Ils constituent des refuges pour les diplômés qui ne parviennent pas à décrocher un emploi correspondant à leurs qualifications.

Au chapitre des revenus, les travailleurs surqualifiés gagnent moins que leurs collègues qui ont le même niveau de scolarité, mais qui occupent un poste qui correspond à cette scolarité. Toutefois, même en étant surqualifiés, les travailleurs tirent des avantages de leur « surplus » de scolarité, puisqu'ils gagnent plus que leurs collègues pour le même emploi. Quant aux travailleurs qui occupent des emplois de niveau supérieur à ce que leur scolarité leur permettrait d'obtenir habituellement, ils retirent des avantages positifs importants de leur « promotion ». Toutefois, il est intéressant de constater que les avantages que procure cet avancement sont nettement moins élevés que ceux que génère la scolarité. En d'autres termes, les avantages dont les travailleurs bénéficient grâce à leurs compétences acquises dans le milieu du travail sont moindres que ce qu'ils auraient pu obtenir par le biais de la scolarité.

L'examen de la situation des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires suggère qu'ils ont plus facilement accès à un emploi au Québec qu'en Ontario. En effet, 5,3 % des diplômés de 2009-2010 étaient au chômage en 2013 au Québec, contre 6,2 % en Ontario. La moyenne canadienne est de 5,4 %, ce qui confère au Québec le statut de bon élève à ce chapitre.

Le taux de surqualification chez ces nouveaux diplômés est également moins élevé au Québec qu'en Ontario et dans l'ensemble du Canada. En effet, selon l'approche objective – qui fait appel à l'avis des experts de la classification nationale des professions –, le Québec affiche un taux de surqualification de 29,4 %, soit 8,5 points de pourcentage de moins que l'Ontario (37,9 %) et 5 points de moins que l'ensemble du Canada (34,3 %). Si on se réfère à l'évaluation que les nouveaux diplômés font eux-mêmes de leurs compétences par rapport à celles qu'exige leur poste, 30,5 % s'estiment surqualifiés au Québec, contre 34,4 % en Ontario et 31,4 % dans l'ensemble du Canada.

Le pourcentage des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études collégiales et universitaires qui estiment que le lien emploi-programme d'études est étroit était de 66,7 % au Québec, de 51,1 % en Ontario et de 58,1 % au Canada. Pour ce qui est du pourcentage de diplômés qui n'y voient aucun lien, il est nettement inférieur au Québec (15,3 %), comparativement à l'Ontario (25,3 %) et à l'ensemble du Canada (20,4 %).

Au Québec, les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études collégiales et universitaires sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi que leurs homologues de l'Ontario, et ils le sont dans une forte proportion qui ne laisse aucun doute quant au jugement qu'ils portent sur la qualité de leur

intégration dans le marché du travail. En effet, au Québec, 94 % de ces nouveaux diplômés sont soit très satisfaits (45,6 %), soit satisfaits (48,4 %) de leur emploi. En Ontario et dans l'ensemble du Canada, ce pourcentage est de 88,7 % et 91 % respectivement. Le taux de satisfaction à l'égard de l'emploi est naturellement plus élevé chez les travailleurs qui ne s'estiment pas surqualifiés pour leur emploi au Québec (98 %), mais il est également haut parmi ceux qui se pensent surqualifiés dans leur poste (85,6 %). D'autres conditions de travail ou certains aspects des fonctions exercées semblent compenser la sous-utilisation des compétences. Enfin, les diplômés québécois sont relativement plus nombreux à déclarer que leur emploi répond à leurs attentes (63 % contre 58 % en Ontario).

Afin d'atténuer le phénomène de la surqualification et de permettre à l'économie québécoise de tirer le meilleur parti possible de ses ressources, nous avons formulé les recommandations suivantes :

- Aligner l'offre sur la demande dans le marché du travail : il s'agit de permettre au marché du travail et au système d'éducation d'être suffisamment souples, afin que les mécanismes du marché puissent jouer leur rôle dans l'arrimage entre l'offre et la demande de compétences.
- Bien informer les jeunes sur la situation dans le marché du travail : les jeunes doivent disposer de toute l'information sur les conditions actuelles et futures dans le marché du travail au moment de faire leur choix d'études ou de chercher un emploi. Pour ce faire, le Québec doit disposer d'un système d'information sur le marché du travail qui soit fiable, exhaustif et à même d'anticiper le mieux possible les besoins futurs du marché sur le plan des compétences. Il s'agit aussi de doter les services d'orientation scolaire et professionnelle des établissements scolaires de toutes les ressources humaines et matérielles nécessaires pour qu'ils puissent bénéficier au plus grand nombre de jeunes et soient en mesure de les orienter adéquatement.
- Rendre le système d'enseignement et de formation plus réactif aux besoins du marché : on doit améliorer la capacité de ce système d'enseignement de réagir aux attentes du marché du travail.
- Renforcer le rôle des agences d'emploi et des services de placement situés dans les établissements scolaires : l'intervention de ces organismes a un impact positif sur l'accès des diplômés à des postes qui s'arriment à leurs qualifications.
- Encourager la mobilité géographique de la main-d'œuvre : certains travailleurs se trouvent en situation de surqualification en raison de leur faible mobilité. De plus, en matière d'emploi, les performances dans les régions du Québec présentent des différences importantes, mais celles-ci ne produisent pas l'effet escompté sur la mobilité des travailleurs. La forte concentration d'immigrants dans le Grand Montréal en est un bel exemple. Encourager la mobilité des travailleurs pourrait contribuer à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certaines régions de la province et améliorer la correspondance entre les études et les postes occupés par les travailleurs.
- Développer l'esprit d'entrepreneuriat chez les diplômés : les travailleurs autonomes sont nettement moins susceptibles d'être surqualifiés pour leur emploi que les travailleurs salariés. Pourtant, la culture entrepreneuriale est moins développée chez les jeunes au Québec. En incitant un plus grand nombre de diplômés à opter pour le travail autonome tout en mettant à leur disposition l'assistance nécessaire, on pourra atténuer le problème de la surqualification et augmenter l'utilisation des compétences des jeunes diplômés.
- Améliorer l'intégration des immigrants et des minorités visibles : l'intégration des immigrants et des minorités visibles dans le marché du travail se fait très difficilement, même s'ils sont souvent

hautement qualifiés. Le gouvernement et les employeurs du Québec devront s'attacher davantage à promouvoir la pleine participation de ces personnes dans le marché du travail.

- Promouvoir les mesures de conciliation travail-famille : les femmes sont de plus en plus scolarisées et de plus en plus présentes sur le marché du travail, mais leur potentiel est sous-utilisé à cause d'un risque de surqualification plus élevé que les hommes. Il semblerait que des femmes optent pour des postes dans lesquels elles sont surqualifiées pour assurer un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Le renforcement des lois et l'engagement accru des employeurs à l'égard de la conciliation travail-famille contribueront à réduire l'ampleur de la surqualification chez les femmes et chez les parents en général.
- Continuer d'investir massivement dans l'éducation : l'investissement consenti par la société dans l'éducation doit être soutenu, en dépit des constats sur la surqualification. De plus, le Québec doit combler son retard par rapport à l'Ontario dans le niveau d'instruction de la main-d'œuvre. Il faut toutefois adapter le mieux possible le système d'éducation aux besoins du marché du travail et permettre aux jeunes d'acquérir les compétences qui leur seront utiles dans leur emploi. De son côté, l'économie doit créer des emplois à même d'absorber les finissants du système éducatif. L'éducation d'un enfant a des retombées positives non seulement pour l'enfant lui-même et pour ses parents, mais aussi pour les autres membres de la société. Ces avantages compensent largement les effets négatifs associés à la difficulté qu'éprouvent certains diplômés à trouver un emploi approprié.
- Renforcer le rôle des employeurs dans le développement des compétences : dans le cadre de leur emploi, beaucoup de travailleurs ont pu acquérir des compétences précieuses qui leur ont permis de combler leur manque de scolarité, de répondre aux besoins de leur organisation et d'obtenir des promotions. De ce fait, les entreprises ont un rôle important à jouer dans le développement des compétences et la progression professionnelle des travailleurs québécois. Ce rôle doit être encouragé et soutenu.

Finalement, nos analyses pointent vers une meilleure performance du Québec par rapport à l'Ontario sur le plan de l'adéquation entre le système d'éducation et le marché du travail. La structure de l'emploi au chapitre du niveau de compétences requis étant globalement comparable au Québec et en Ontario, cette performance s'expliquerait en partie par le fait que les travailleurs du Québec sont moins scolarisés que ceux de l'Ontario. Par exemple, 12 % des travailleurs du Québec n'ont aucun diplôme et 49 % ont un diplôme de niveau collégial ou universitaire. En Ontario, ces proportions sont de 10 et 57 % respectivement. Aussi, le Québec compte beaucoup moins d'immigrants que l'Ontario : en 2011, les immigrants représentaient 12,6 % de sa population, comparativement à 28,5 % en Ontario<sup>1</sup>. Nous pensons qu'il serait important que la société entame un débat public sur les vrais objectifs des politiques en matière d'éducation et de formation, et sur les moyens à prendre pour que le Québec tout entier en tire le meilleur parti possible.

---

<sup>1</sup> Une autre explication tiendrait au fait que le taux de syndicalisation est plus élevé au Québec qu'en Ontario. Des études ont montré que les travailleurs syndiqués ou couverts par une convention collective étaient moins susceptibles d'être surqualifiés dans leur emploi [voir par exemple, Davia *et al.* (2016) ; Li *et al.* (2006)]. Malheureusement, les données que nous avons utilisées ne renseignent pas sur l'affiliation syndicale, ce qui n'a pas permis d'en tenir compte dans nos analyses.

## Introduction

Dans une économie de plus en plus axée sur le savoir et où les politiques publiques encouragent l'accès à l'éducation du plus grand nombre possible de jeunes tout en attirant des immigrants des plus qualifiés, il est normal de constater une croissance continue du niveau de scolarité de la population. Au Canada, plus de la moitié des adultes de 25 à 64 ans (52 %) possédaient un diplôme collégial ou universitaire <sup>2</sup> en 2011 (Statistique Canada, 2013). Cette hausse du niveau de scolarité se reflète dans les statistiques par groupe d'âge, les plus jeunes étant plus scolarisés que les moins jeunes. Ainsi, en 2011, le pourcentage de diplômés des collèges et des universités était de 58,5 % dans le groupe des 25-34 ans, comparativement à 43,5 % chez les 55-64 ans (Statistique Canada, *Enquête nationale auprès des ménages de 2011*). Par rapport aux autres provinces canadiennes, le Québec tire de l'arrière, puisque la proportion des 25-64 ans qui avaient un diplôme collégial ou universitaire n'était que de 46,7 %, comparativement à 57 % en Ontario et à 53,5 % en Colombie-Britannique (Statistique Canada, 2013) <sup>3</sup>. Par contre, toujours en 2011, le Québec se démarquait par la plus forte proportion des 25-64 ans qui avaient un certificat ou un diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers, soit 13,7 % contre seulement 4,3 % en Ontario et 5,7 % en Colombie-Britannique (Statistique Canada, 2013).

Si on en connaît beaucoup sur l'offre de travail qualifié et sur son évolution au Canada et par province grâce aux différentes enquêtes existantes, on en sait relativement peu sur la demande d'emploi, notamment sur le plan des niveaux de compétences requis par les emplois actuels et futurs. Le Québec et le Canada accordent beaucoup de ressources à l'éducation, mais pour que cet investissement soit rentabilisé dans le cadre de l'emploi, le profil des diplômés doit s'arrimer de façon continue avec les besoins évolutifs du marché du travail. L'adéquation entre le système d'éducation et les besoins du marché du travail est donc un des enjeux les plus importants des politiques publiques.

Dans le contexte d'une scolarisation de masse, le maintien d'une telle adéquation poserait un grand défi aux gouvernements et aux acteurs économiques. Quand le nombre de diplômés croît plus rapidement que celui des emplois auxquels ces étudiants se destinent, il est normal de constater une détérioration

---

<sup>2</sup> Y compris le certificat universitaire, dont l'échelon est inférieur au baccalauréat.

<sup>3</sup> Le retard du Québec ne s'explique pas par le fait qu'il compte relativement moins d'immigrants que les autres provinces. En effet, même chez les Canadiens de naissance, le Québec tire de l'arrière en ce qui concerne le pourcentage des 25-64 ans qui ont un diplôme collégial ou universitaire. En 2011, ce pourcentage était de 44 %, contre 55 % en Ontario, 50 % en Colombie-Britannique et 49 % dans l'ensemble du Canada (compilation des auteurs à partir des données de *l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011* de Statistique Canada).

de la situation des diplômés sur le marché du travail. À ce propos, Boudarbat et Montmarquette (2013) ont noté une hausse plus importante de la scolarité des travailleurs par rapport à la demande des marchés du travail dans les grandes métropoles canadiennes. Pour sa part, Kilolo-Malambwe (2014) fait remarquer qu'au Québec, entre 1990 et 2011, le nombre de titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires et universitaires a crû plus vite que le nombre de professionnels en emploi. Parallèlement à ces tendances, l'étude de Boudarbat et Montmarquette (2013) sur les travailleurs québécois qui ont au moins un diplôme d'études secondaires obtenu au Québec et qui travaillent dans le Grand Montréal montre que le taux de surqualification dans cette population est passé de 29 % en 2001 à 32,1 % en 2006. De son côté, Gagnon (2008) a découvert que le pourcentage de travailleurs québécois surqualifiés est passé de 22,2 % en 1997 à 27,2 % en 2007<sup>4</sup>. Ce taux atteignait 30 % en 2011, toujours au Québec selon Kilolo-Malambwe (2014). Aussi, les données de l'Institut de la statistique du Québec (2016) indiquent que dans cette province, le taux d'emploi des diplômés universitaires est passé de 75,8 % en 2005 à 73,3 % en 2015.

On doit effectuer un examen continu des indicateurs de l'insertion professionnelle pour jauger dans quelle mesure les ressources accordées à l'éducation par l'ensemble de la société sont rentabilisées dans le marché du travail. La surqualification, c'est-à-dire l'écart entre le niveau de scolarité des travailleurs et celui normalement requis par leur emploi, est un des indicateurs les plus importants à surveiller.

Naturellement, la surqualification aurait un coût sur les plans collectif et individuel, puisqu'elle correspond à une sous-utilisation du capital humain disponible et productif qui pourrait susciter des comportements contre-productifs de la part des travailleurs et entraîner des pertes de revenu pour ces derniers. Son ampleur signale par ailleurs le fossé qui pourrait exister entre le monde de l'enseignement et la production. Enfin, dans un contexte où le principe de la souveraineté individuelle est sacré et en cette ère de l'information, mesurer la surqualification servirait à vérifier dans quelle mesure les choix des jeunes en matière d'éducation s'arriment avec les besoins réels du marché du travail.

Si, au total, on estime que trois personnes sur dix sont surqualifiées par rapport à leur poste, le risque élevé de surqualification chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires est plus préoccupant. L'étude empirique de Boudarbat et Montmarquette (2013) fait ressortir qu'en 2006, dans le Grand Montréal, 35,5 % des diplômés du collégial et 31,5 % des diplômés universitaires formés au Québec occupaient un poste pour lequel ils étaient surqualifiés. Quant à Uppal et LaRochelle-Côté (2014), ils ont

---

<sup>4</sup> Les statistiques de Gagnon (2008) ne comprennent pas les gestionnaires et les étudiants.

trouvé qu'au Canada, en 2012, 31 % des diplômés universitaires de 25 à 64 ans exerçaient des fonctions pour lesquelles ils étaient surqualifiés.

Des auteurs ont également mis en évidence l'ampleur de la surqualification des diplômés universitaires, qui rend la situation de ceux-ci encore plus problématique. Par exemple, les statistiques de LaRoche-Côté et Hango (2016) révèlent qu'en 2012, 12 % des travailleurs canadiens âgés de 25 à 64 ans et titulaires d'un diplôme universitaire occupaient un emploi qui exigeait tout au plus un diplôme d'études secondaires. Cette proportion est de près de 20 % chez les diplômés universitaires de 25 à 34 ans (Uppal et LaRoche-Côté, 2014). De son côté, Yuen (2010) a découvert qu'en 2006, 28 % des travailleurs canadiens âgés de 25 à 54 ans et titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires mais non universitaire occupaient un emploi qui n'était aucunement lié à leurs études. Cette proportion était de 20 % chez les titulaires d'un baccalauréat ou d'un certificat universitaire.

Ces statistiques sur la fréquence et sur l'ampleur de la surqualification dénotent un « gaspillage » apparent de ressources et interpellent tous les acteurs de la société, dans un contexte où l'on encourage la scolarisation des jeunes et leur participation au marché du travail, où l'on recrute des immigrants hautement scolarisés et où l'on annonce une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

L'OCDE (2011a) soulève aussi une problématique intéressante qui mérite d'être corrigée dans le futur et qui a trait aux mauvais investissements faits dans les établissements scolaires, compte tenu du nombre d'étudiants qui abandonnent l'école sans avoir acquis les compétences nécessaires à l'obtention d'un diplôme. On assiste donc à une autre forme de gaspillage des ressources investies par le gouvernement dans le système d'éducation.

La présente étude a pour objectif de dresser un portrait de la surqualification au Québec en traitant de sa fréquence, de son évolution dans le temps, de ses facteurs déterminants et de ses répercussions sur les travailleurs qui possèdent un diplôme collégial ou universitaire. Il s'agit également de proposer des actions concrètes qui sont à même d'atténuer la fréquence de la surqualification et de permettre à l'économie du Québec de tirer le meilleur parti de son capital humain.

Notre recherche, de nature empirique, fait appel aux microdonnées de différentes enquêtes : les recensements de 2001 et de 2006, l'*Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011* et l'*Enquête nationale auprès des diplômés (END)* réalisée en 2013 auprès des finissants de 2009 et 2010. La situation

au Québec est évaluée en comparant les résultats de cette province avec ceux de l'Ontario et de l'ensemble du Canada. Toutefois, l'Ontario constitue notre principal point de comparaison.

Ce rapport comprend plusieurs sections. Dans la section 1, nous faisons un survol de la littérature existante en lien avec notre sujet. Dans la section 2, nous exposons les différentes approches empiriques possibles pour mesurer la surqualification. La section 3 présente les résultats obtenus à partir des données du recensement et de l'*Enquête nationale auprès des ménages* (ENM), et les principales données de l'*Enquête nationale auprès des diplômés* (END) sont exposées dans la section 4. Enfin, la section 5 présente une discussion et des recommandations de politiques élaborées à la lumière des résultats des analyses précédentes.

# **1. La surqualification : mesure, facteurs déterminants et répercussions**

## **1.1 Défi de la mesure de la surqualification**

L'absence d'un cadre méthodologique consensuel pour mesurer la surqualification pose un défi important au moment de comparer les indicateurs portant sur ce phénomène. L'étude de la surqualification montre en effet que son importance varie en fonction de l'indicateur utilisé par les chercheurs [International Labor Office (ILO), 2014; Dolton et Silles, 2008]. La terminologie employée et l'angle abordé varient également. En ce sens, Green et Zhu (2010) établissent une distinction entre la surqualification formelle et informelle (ou réelle), c'est-à-dire entre les qualifications propres à l'obtention d'un diplôme dans le premier cas et celles qui sont liées à l'insatisfaction en emploi dans l'autre. Selon ces auteurs, la surqualification formelle a contribué pour beaucoup à l'augmentation de la surqualification des travailleurs britanniques – hommes et femmes – entre 1992 et 2006.

Jensen *et al.* (2010) soulignent la distinction qui existe entre les termes « overeducation » – qui renvoie strictement au nombre d'années d'études – et « overqualification ». Selon eux, ce dernier désigne un concept plus général que le premier, car il comprend des caractéristiques telles que celles acquises dans l'environnement ou dans l'entreprise où un individu travaille et qui peuvent se substituer au niveau de scolarité de cet individu.

L'étude effectuée par l'International Labor Office (2014) aborde également l'adéquation verticale et l'adéquation horizontale. La première renvoie à des qualifications ou à un niveau d'éducation qui ne



répondent pas aux exigences du marché du travail, alors que la seconde a plutôt trait à un type ou à un domaine d'études qui ne correspond pas à ce qui est requis.

L'étude de Chevalier (2003) montre l'hétérogénéité des diplômés et sépare donc les travailleurs *apparemment* surqualifiés de ceux qui le sont *réellement*. Les premiers ont des compétences inobservables comparables à celles des travailleurs qui ont un même niveau d'études et qui sont « tout à fait » qualifiés pour leur emploi, tandis que les seconds auraient des compétences moins grandes. Pour ces derniers, cela se traduit par une plus forte perte de salaire qui est de l'ordre de 22 à 26 %, contre 5 à 10 % pour ceux qui sont *apparemment* surqualifiés. L'auteur conclut que la surqualification est due à un manque de compétences des diplômés. Par contre, la plupart des diplômés semblent satisfaits de leur emploi, même s'ils font un travail pour lequel un niveau d'études inférieur suffirait.

## 1.2 Facteurs déterminants et conséquences de la surqualification

D'un point de vue pratique, la surqualification est inefficace à plusieurs égards, puisqu'elle signale que la situation est sous-optimale du point de vue des travailleurs. Sur le plan personnel, elle risque de devenir une source de frustration, car elle est souvent associée à un salaire moins élevé et à une utilisation moindre des compétences acquises à l'école (Robst, 2007; McGuinness, 2006; Cohn et Khan, 1995). Sur le plan organisationnel, la surqualification augmente le roulement du personnel (Sicherman, 1991; Wald, 2005), ce qui n'est pas sans engendrer des coûts pour les entreprises pour l'embauche et la formation de nouveaux employés. Wald (2005) a prouvé de façon empirique que les travailleurs surqualifiés sont des chercheurs d'emploi plus actifs, ce qui correspond à la théorie de l'appariement. De plus, les possibilités d'une faible motivation pourraient amener les travailleurs surqualifiés à développer des comportements contreproductifs qui pénaliseraient l'organisation (Luksyte *et al.*, 2001). Par ailleurs, Hersch (1995) constate que les travailleurs surqualifiés reçoivent moins de formation et sont plus susceptibles de quitter leur emploi.

De leur côté, Dekker *et al.* (2002) trouvent que le processus de recherche dans lequel s'engagent les travailleurs surqualifiés a un impact positif sur leur mobilité ascendante et que, de ce fait, la surqualification est, dans bien des cas, un phénomène temporaire. Quant aux emplois occupés par des travailleurs surqualifiés, Battu *et al.* (2000) concluent que leur qualité ne converge pas vers celle des emplois occupés par des travailleurs adéquatement qualifiés, contrairement à l'idée selon laquelle les entreprises ajustent les tâches en fonction des compétences de leurs employés. De son côté, Hersch (1995) soutient que les travailleurs surqualifiés constituent un réservoir de candidats à une promotion.

D'autres études ont aussi découvert que la surqualification a pour effet de réduire la satisfaction à l'égard de l'emploi et de pousser les travailleurs à quitter leur poste, et que cet effet s'intensifie à mesure que la surqualification prend de l'ampleur. Par ailleurs, puisqu'on sait que la surqualification a un impact négatif sur les salaires, on peut également supposer que les organisations tirent un certain avantage de l'embauche de travailleurs surqualifiés, puisqu'elles bénéficient d'une plus grande expertise sans en payer le plein prix et sans devoir investir dans la formation. Toutefois, ces organisations devront composer avec les coûts associés aux risques accrus de démotivation et de roulement du personnel. D'ailleurs, selon l'OCDE (2011b), la sélection et l'embauche d'un nouvel employé engendrent des coûts pour les employeurs qui sont beaucoup trop élevés si on manque d'information au sujet de ses compétences. De plus, Card *et al.* (2012) trouvent que le niveau de satisfaction des travailleurs envers leur emploi peut diminuer s'ils apprennent que leur salaire est inférieur au salaire médian du groupe dont ils font partie.

D'un point de vue théorique, McGuinness (2006) indique que la surqualification, due au fait que les entreprises n'ajustent pas toujours le niveau de compétences requis par les emplois en fonction des compétences disponibles dans la force de travail, remet en question une des présomptions principales de la théorie du capital humain. En effet, celle-ci postule que les entreprises adapteront leurs processus de production de manière à utiliser pleinement les compétences disponibles dans le marché du travail. Selon le même auteur, ce postulat est tiré des multiples affirmations de Gary Becker sur la théorie du capital humain, selon laquelle les travailleurs touchent toujours un salaire égal à leur productivité marginale qui, à son tour, reflète leur niveau de capital humain. Dans cette optique, la surqualification, qui fait en sorte que les compétences de la main-d'œuvre sont sous-utilisées et que les travailleurs sont payés en deçà de leur niveau de productivité marginale, ne peut aller de pair avec la théorie du capital humain, sauf si elle est de courte durée et représente alors une période d'adaptation transitoire. Cependant, toujours en se fondant sur la théorie du capital humain, Chiswick et Miller (2009) soulignent que ce capital existe sous plusieurs formes ; il y a notamment la scolarité formelle, l'expérience professionnelle et les compétences acquises par la formation en cours d'emploi. Dans ce cas, certains travailleurs choisissent de « sacrifier » une partie de leur scolarité en acceptant des postes pour lesquels ils sont surqualifiés, en vue d'acquérir une expérience professionnelle qui leur permettra d'améliorer par la suite leur employabilité. Sicherman (1991) appuie cette idée d'arbitrage que font les travailleurs entre la scolarité et les autres formes de capital humain.

Chiswick et Miller (2009) proposent d'autres théories pour expliquer la surqualification, dont la théorie de la recherche et de l'appariement. Selon celle-ci, la surqualification est due à un problème d'information imparfaite sur le marché du travail qui se pose aux nouveaux arrivants, mais ce problème se corrige par un processus de recherche ou d'ajustement au fil du temps. La surqualification ne serait donc qu'un phénomène temporaire dont il ne faut pas se soucier. L'étude de Frei et Sousa-Poza (2012) appuie ce résultat en se fondant sur des données suisses, mais certains facteurs peuvent faire durer la surqualification, voire la rendre permanente. C'est ce type de surqualification qui est problématique, puisqu'il entraîne une perte cumulée de salaire et de productivité qui pourrait être considérable, en plus de l'obsolescence des compétences qui y est associée (Chen et Fougère, 2014).

Au Canada, Chen et Fougère (2014) ont étudié la persistance de la surqualification à l'aide de modèles de durée. Leurs données couvrent une période de cinq ans. Ils ont découvert que la probabilité, pour un travailleur surqualifié, d'évoluer vers un emploi qui correspond à son niveau d'études n'est que de 22 %. Aussi, une transition est plus probable au cours des 12 premiers mois et difficile par la suite. De plus, la formation en cours d'emploi double la probabilité de transition. Ces résultats laissent croire que certains travailleurs risquent de ne jamais se libérer des effets de leur surqualification.

De leur côté, Li *et al.* (2006) ont analysé la persistance de la surqualification chez les diplômés universitaires du Canada à partir de données qui couvrent une période de six ans. Ils ont découvert qu'un travailleur surqualifié sur cinq l'était durant toute la période d'observation. Les jeunes sont plus susceptibles d'être surqualifiés dans leur emploi, mais les travailleurs âgés qui sont surqualifiés sont moins susceptibles de trouver un emploi qui correspond à leurs qualifications. Cette découverte confirme les résultats de Chen et Fougère (2014), qui ont montré que les travailleurs qui ne s'affranchissent pas de leur surqualification au début de leur carrière risquent de ne jamais y parvenir. Enfin, selon Frenette (2004), les diplômés qui s'estiment surqualifiés immédiatement après leur entrée dans le marché du travail sont plus susceptibles de le rester au cours des années suivantes.

Hersch (1995) suggère que les travailleurs se trouvent en situation de surqualification en raison des coûts rattachés à la recherche et à la mobilité, et des possibilités restreintes de promotion. De son côté, McGuinness (2006) propose la théorie de la compétition pour l'emploi, selon laquelle les entreprises ne peuvent pas ajuster leurs processus de production aussi facilement que le prétend la théorie du capital humain, car la demande de travail présenterait certaines rigidités. Dans les circonstances, les individus sont en concurrence les uns avec les autres pour obtenir un poste. Cela fait en sorte que plus les travailleurs dans une économie sont scolarisés, plus il devient impératif pour ceux-ci d'investir dans leur

scolarité pour se démarquer des autres. Quant au salaire, il ne serait pas lié à l'individu, mais plutôt aux caractéristiques de l'emploi occupé. Cette deuxième théorie ne reflète que partiellement les résultats empiriques qui révèlent que le salaire varie également en fonction des caractéristiques des travailleurs. Pour terminer, McGuinness (2006) souligne aussi que la littérature sur les modèles d'allocation se situe à mi-chemin entre la théorie du capital humain et celle de la compétition pour l'emploi en accordant un certain poids aux caractéristiques des individus et à celles des emplois pour expliquer les revenus. L'étude de Dolton et Vignoles (2000) renforce cette perspective grâce à des données sur les diplômés du Royaume-Uni.

Sur le plan empirique, LaRochelle-Côté et Hango (2016) concluent que les diplômés universitaires canadiens qui sont surqualifiés dans leur emploi avaient des compétences plus faibles en littératie<sup>5</sup> comparativement aux diplômés qui occupent un emploi exigeant des études universitaires. Ainsi, les travailleurs surqualifiés présentent des lacunes sur le plan de l'intégration de l'information provenant de diverses sources et ne seraient en mesure d'accomplir que des tâches d'une complexité limitée.

Pour leur part, Green et Zhu (2010) montrent tout d'abord la corrélation qui existe entre être incompetent dans un emploi et avoir le niveau d'études requis pour celui-ci. Ils utilisent par la suite une régression de type logarithmique pour quantifier la perte de revenu due à la surqualification. Dans la section « Cost of overqualification for graduates », les auteurs établissent une différenciation entre les hommes et les femmes qui ont reçu leur diplôme entre 1992 et 2006 au Royaume-Uni. Au chapitre de la perte de revenu chez les hommes, ils ont constaté une augmentation de 28 % en 1992 et de 45 % en 2006 pour une personne surqualifiée. Chez les femmes, la situation est encore plus préoccupante : la perte de revenu due à la surqualification est de 45 %. Cette étude diffère de celle de Chevalier et Lindley (2007), dont la période étudiée s'arrête en 2001, soit à l'époque où l'impact de la surqualification n'était pas encore très important. Green et Zhu (2010) ont aussi étudié un deuxième groupe, soit le groupe de « surqualification réelle », qui se compose de personnes qui sont à la fois surqualifiées et qui n'utilisent pas toutes leurs compétences. Cette distinction est importante, puisque ce dernier groupe a connu une plus forte augmentation des pertes de revenu que le premier. En 2006, la pénalité estimée au chapitre de la rémunération horaire dans le groupe des surqualifiés réels s'élevait à 0,62 point de log du revenu

---

<sup>5</sup> La littératie désigne la capacité du répondant à comprendre et à utiliser des textes écrits sur papier et en format électronique (LaRochelle-Côté et Hango, 2016).

horaire des travailleurs qualifiés chez les hommes <sup>6</sup> et à 0,64 point de log chez les femmes <sup>7</sup>. Si on tient compte de l'ensemble des tendances ci-dessus, on peut conclure que l'impact de la surqualification semble avoir augmenté au cours de la période, que ce soit en raison de la fréquence croissante de la surqualification ou de l'augmentation des coûts pour chaque employé.

L'étude de Jensen *et al.* (2010) mesure la surqualification selon une nouvelle approche. Les auteurs la définissent comme la différence entre les revenus réels et les revenus potentiels d'une personne en utilisant plusieurs facteurs, dont la scolarité. Ils estiment qu'en Allemagne, la surqualification a un effet négatif sur les revenus dans une proportion de 38 %. Ils montrent aussi que plusieurs corps de métier ne sont pas touchés par la surqualification, comme les travailleurs de l'industrie de la construction. Ils font cependant une différence entre les emplois simples et les emplois adéquats. Ils ont découvert que dans la majorité des cas, au bout de 10 ans, la surqualification n'a plus d'effet, car les diplômés qui avaient accepté des emplois pour lesquels ils étaient surqualifiés ont alors un emploi qui correspond à leur niveau de scolarité.

Selon Quintini (2011), la disparité des compétences entre les individus qui possèdent le même niveau de qualification contribue pour beaucoup à l'inadéquation. L'aptitude des travailleurs, le degré de pertinence entre le domaine d'études et le poste occupé ainsi que l'interruption de la carrière professionnelle sont des facteurs potentiels qui peuvent nuire aux compétences individuelles. L'origine sociodémographique des travailleurs est une autre explication possible. Par exemple, les immigrants et les nouveaux arrivants sur le marché de l'emploi sont plus susceptibles d'être surqualifiés, alors que la sous-qualification est plus courante chez les travailleurs expérimentés (OCDE, 2011b).

À ce sujet, Carey (2014) souligne que l'intégration des immigrants hautement qualifiés représente le défi le plus important lors de leur arrivée dans le marché du travail canadien. À niveau de qualification égale, ces travailleurs sont souvent surqualifiés et touchent un salaire moins élevé que les Canadiens de naissance. De plus, l'étude de Piracha *et al.* (2012) montre que la probabilité de surqualification augmente de 45 % dans le pays d'accueil pour un immigrant qui occupait dans son pays d'origine un emploi pour lequel il était surqualifié. Cette probabilité est de 62 % pour les immigrants sous-qualifiés.

---

<sup>6</sup> Cela signifie que le rapport estimé de la rémunération moyenne des travailleurs qualifiés et la rémunération moyenne des travailleurs surqualifiés est de 1,86, soit l'exponentielle de 0,62.

<sup>7</sup> Le rapport estimé de la rémunération moyenne des travailleuses qualifiées et la rémunération moyenne des travailleuses surqualifiées est de 1,90, soit l'exponentielle de 0,64.

Le domaine d'études constitue un autre facteur important de la surqualification, comme le montrent plusieurs travaux empiriques (Boudarbat et Chernoff, 2012; Robst, 2007; Wolbers, 2003). Selon ces études, les domaines à vocation professionnelle (en anglais, « occupation-specific programs ») – la santé et l'éducation, par exemple – affichent des taux de correspondance emploi-études beaucoup plus élevés que les domaines à vocation générale comme les sciences humaines.

Si l'on poursuit la réflexion, en comparant les niveaux d'études postsecondaires, Liu *et al.* (2012) ont remarqué que ce sont les nouveaux titulaires d'un baccalauréat qui sont les moins susceptibles de trouver un emploi lié à leur domaine d'études, tandis que ceux qui ont suivi des études plus poussées sont les plus susceptibles de se retrouver en situation de surqualification. Baert *et al.* (2013) affirment qu'un nouveau diplômé n'a pas intérêt à accepter un emploi pour lequel il s'estime surqualifié plutôt que de chercher un emploi qui correspond à ses qualifications. En effet, occuper un emploi pour lequel on est surqualifié retarde de beaucoup la transition vers un emploi compatible avec ses qualifications.

En examinant six cohortes de nouveaux diplômés d'études postsecondaires en Ontario entre 1982 et 2005, Liu *et al.* (2012) ont noté une baisse du taux de chômage et une hausse des salaires de ces personnes respectivement deux ans et cinq ans après l'obtention de leur diplôme, ce qui met en évidence l'importance de l'expérience pour trouver un emploi adéquat. Drewes (2010) observe que la proportion des diplômés universitaires qui rapportent une inadéquation entre leurs qualifications et celles qu'exige leur emploi a fortement diminué au fil du temps pour les cohortes examinées en Ontario entre 1986 et 2005.

Le genre est aussi un facteur déterminant de la surqualification. L'International Labor Office (2014) constate qu'ailleurs dans le monde, par exemple, en Europe, la surqualification touche davantage les femmes et les jeunes travailleurs. À l'inverse, les hommes sont plus souvent sous-qualifiés. Ce rapport souligne également que le travail à temps partiel augmente la probabilité de surqualification, les choix qu'offre ce mode d'emploi étant plus limités. De plus, selon les auteurs, une situation de crise économique peut aggraver le problème que pose la surqualification. En effet, lors de la reprise qui suit une période de chômage conjoncturel, beaucoup de secteurs souffrent de l'inadéquation entre les offres d'emploi et les compétences des travailleurs.

Sur le plan macroéconomique, la concordance de l'offre et de la demande en matière de compétences demeure un enjeu préoccupant pour les décideurs publics. Le décalage entre les besoins du marché de l'emploi et les compétences acquises par les travailleurs peut en effet favoriser la surqualification. Au Canada, Carey (2014) note qu'il existe une pénurie de compétences dans les domaines de la santé, de

l'ingénierie et des métiers spécialisés. Drewes (2010) observe une augmentation croissante de la demande sur le marché du travail ontarien dans les domaines de l'ingénierie, des mathématiques et de la science informatique. Corominas *et al.* (2010) ont examiné l'adéquation entre les compétences acquises à l'université et celles qu'exigent les postes occupés en Catalogne (Espagne); ils ont alors découvert que les diplômés en sciences humaines sont les plus touchés par l'inadéquation travail-études. Par contre, les sciences de la santé et le génie sont les domaines dans lesquels cette inadéquation est au plus bas.

Un autre aspect de la problématique touche les petites et moyennes entreprises (PME). Étant donné l'importance de celles-ci dans l'économie canadienne, Bélanger et Hart (2012) ont étudié et comparé le développement des compétences au sein de ces entreprises à Montréal et à Winnipeg. Bien que les programmes de formation offerts par les PME aient entraîné une augmentation des compétences des employés et accru la productivité et la compétitivité de l'entreprise, le coût élevé de ces programmes nuit à leur implantation. La reconnaissance des compétences informelles représente une autre possibilité de réduire la surqualification. De plus, les auteurs montrent que l'innovation est importante pour les PME. Cependant, l'innovation passe souvent par la formation; or, comme nous l'avons mentionné précédemment, innover peut être complexe pour ce genre d'entreprises, en raison d'un manque de ressources internes et de flexibilité qui est souvent dû à leur petite taille. Carey (2014) estime que sensibiliser le système éducatif aux besoins du marché de l'emploi et réduire les barrières à la mobilité des travailleurs peut contribuer à atténuer la pénurie des compétences au Canada. Iammarino et Marinelli (2015) montrent aussi qu'en Italie, la mobilité des travailleurs réduit l'inadéquation entre les études et les postes occupés dans le marché du travail. Ces auteurs soulignent aussi que l'estimation de l'inadéquation des compétences dans divers pays peut masquer des écarts importants qui existent entre les régions d'un même pays. Par exemple, en Italie, la probabilité de trouver un travail qui correspond à la formation suivie à l'université est plus élevée dans le nord que dans le sud du pays.

Toujours de l'autre côté de l'Atlantique, Corominas *et al.* (2010) donnent un bon exemple de modification du système d'éducation en Catalogne. Les études dans cette région reposent sur la valorisation de l'esprit critique, des capacités en gestion et des compétences en communication orale et écrite, ainsi que sur la production de rapports et la qualité de la langue. Les diplômés peuvent ainsi se préparer au marché du travail en fonction de leurs capacités générales.

### 1.3 Des politiques économiques pour contrer la surqualification

Tout d'abord, l'élaboration de bonnes politiques économiques commence par l'utilisation de données fiables, exhaustives et mises à jour régulièrement, de manière à pouvoir contrer la problématique le plus efficacement possible. En ce sens, le Canada possède un système LMI (« Labor Market Information ») très performant, comme le montre Carey (2014). Ce système permet d'obtenir des informations plutôt précises sur le marché de l'emploi au pays. Par contre, il pourrait aussi être encore plus développé en tentant de faire des prédictions pour pouvoir modifier rapidement la demande d'emploi future et, conséquemment, les investissements dans les programmes scolaires à mettre en place ou à actualiser. Statistique Canada utilise un système recommandé par le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (2009). Ce système demande de recueillir les données sur les emplois vacants, ce qui permet aux personnes à la recherche d'un emploi de les consulter et de mieux diriger leurs efforts pour intégrer le marché du travail en retournant suivre la formation nécessaire ou en postulant pour des emplois qui correspondent à leurs compétences. Le Canada a ensuite adopté son propre système, qui indique aux employeurs où chercher les travailleurs aptes à répondre à leurs besoins. Une enquête menée par le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (2009) a permis de faire les constatations suivantes :

- Pour optimiser le système LMI existant, une base de données sur les emplois vacants fournirait aux travailleurs les informations nécessaires pour acquérir les compétences recherchées ou pour trouver un nouvel emploi. Ce système permet aussi de bien choisir les immigrants en fonction des qualifications que l'on exige d'eux.
- Le Canada éprouve des problèmes sur le plan de la collecte des données dans le domaine de l'éducation.
- Les données étant centralisées et assez générales, les différentes provinces ont du mal à fournir les informations nécessaires à leurs résidents.
- Les données du système LMI sont difficiles à trouver et à utiliser.
- Les économistes ont besoin des taux de postes vacants et du niveau des salaires pour bien orienter l'économie.

Le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail (2009) fait donc quelques recommandations pour le futur :



- Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) doit être responsable et doit pourvoir la stratégie à utiliser pour optimiser le système LMI.
- Statistique Canada doit travailler avec les provinces et les territoires pour obtenir des données plus spécifiques à chacune des régions.
- Statistique Canada doit s'assurer que les informations sont représentatives et faciles à comprendre.
- On doit s'assurer que les informations sont plus facilement accessibles et connues de tous.
- Tous les gouvernements doivent assumer les frais de ce programme pour qu'il puisse continuer d'être utilisé gratuitement.

L'étude de Boudarbat et Montmarquette (2013) propose quelques politiques à adopter pour contrer la surqualification. Tout d'abord, il conviendrait d'adapter les formations et le système éducatif aux besoins du marché du travail. Par contre, il faudrait alors prévoir parfaitement la demande de travail future dans chacun des marchés et faire en sorte que les choix individuels que feront les futurs travailleurs concordent avec cette demande. D'un autre côté, nous pourrions laisser le libre choix aux jeunes de faire ce qui leur semble bon. En réalité, on doit trouver un juste équilibre entre ces deux théories. Pour finir, nous pourrions gérer l'offre de formation et réduire les admissions dans un programme aux dépens d'un autre. Cependant, cette idée est valable à la condition d'étudier régulièrement les besoins du marché du travail.

Ensuite, les structures organisationnelles et les décisions des entreprises peuvent avoir un impact sur l'utilisation des compétences des travailleurs et sur la productivité (Toner, 2011). On a constaté que diverses pratiques en matière de ressources humaines, de gestion et de conditions de travail, notamment la souplesse des modalités d'organisation du travail, un engagement fort en faveur de la formation et une meilleure circulation de l'information, ont des effets positifs sur la productivité (UKCES, 2009).

De plus, afin de réduire le taux de surqualification des travailleurs, une forme de reconnaissance des acquis devrait aussi être mise en place. Au Canada, malgré le système d'équivalence des diplômes en vigueur, un sérieux problème persiste au chapitre de la surqualification chez les immigrants, et ceux-ci pourraient tirer profit de cette forme de reconnaissance de leurs compétences. Souvent, ils exercent des emplois qui sont en deçà de leurs aptitudes, car leur employeur au Canada ne reconnaît pas les qualifications qu'ils ont acquises dans leur pays d'origine. La reconnaissance des qualifications acquises à

l'étranger à leur juste valeur permettrait d'utiliser pleinement des compétences des immigrants sur le marché du travail, et d'éviter le gaspillage de celles-ci.

## 2. Mesure empirique de la surqualification et de ses conséquences

### 2.1 Approches pour mesurer la surqualification à l'aide de données empiriques

Il existe essentiellement trois manières de mesurer le degré d'adéquation entre le niveau d'études d'un travailleur et le poste qu'il occupe (Hartog, 2000; Verhaest et Omeij, 2006). Une quatrième approche a été proposée par Jensen *et al.* (2010).

- 1) *L'approche subjective* repose sur la comparaison que fait le travailleur lui-même entre sa scolarité et les exigences de son poste. Cette auto-évaluation peut être directe ou indirecte. L'approche directe consiste à demander au répondant s'il s'estime surqualifié, sous-qualifié ou (exactement) qualifié pour les fonctions qu'il occupe<sup>8</sup>. On pourrait également lui demander de préciser son degré de surqualification ou de sous-qualification. Dans l'approche indirecte, on demande au répondant de préciser le niveau d'études qui est normalement exigé pour occuper son poste. Ensuite, on établit le niveau d'adéquation emploi-études en comparant le niveau d'études exigé pour le poste (tel que rapporté par le répondant) avec le niveau d'études du répondant. La question posée au répondant présente diverses particularités. Par exemple, on pourrait lui demander quel niveau d'études était requis (par l'employeur) pour l'obtention du poste occupé ou quel est effectivement le niveau d'études nécessaire pour s'acquitter efficacement des tâches qui y sont reliées. Les estimations de la fréquence de la surqualification obtenues à partir des approches subjectives peuvent être sujettes à des biais. Par exemple, Chiswick et Miller (2009) soulignent que les individus ont tendance à surestimer le niveau d'études requis pour leur emploi et ne connaissent pas bien les conditions d'embauche. De plus, des travailleurs placés dans une même situation peuvent fournir des réponses différentes. Par ailleurs, le répondant pourrait confondre le niveau d'études exigé à l'embauche et celui qui est nécessaire pour accomplir les tâches liées au poste. En fait, les employeurs pourraient ajuster à la hausse les conditions d'embauche et les adapter en tenant compte de l'augmentation du

---

<sup>8</sup> Dans certains cas, la question porte plutôt sur la nature du lien (étroit, faible ou inexistant) entre l'emploi et les études complétées (voir, par exemple, Boudarbat et Chernoff, 2012 et Yuen, 2010).

niveau d'instruction de la population active, même si les emplois eux-mêmes ne changent pas (Hartog, 2000).

- 2) *L'approche des concordances réalisées (RM ou « Realized Matches »)*, aussi appelée *approche statistique* ou *empirique*, détermine le niveau d'études requis à partir des concordances (appariements) réalisées, c'est-à-dire le binôme travailleur-poste. Dans ce cadre, le mode (du niveau d'études) et la moyenne (des années de scolarité) par profession sont les statistiques spécifiquement utilisées. Les travailleurs situés à plus d'un écart-type au-dessus de la moyenne des années de scolarité dans leur profession sont considérés comme surqualifiés. Cette règle change dans certaines études, qui se limitent parfois à un demi-écart-type. La classification est la même pour ceux qui ont un niveau d'études supérieur à la valeur modale lorsque cette statistique est utilisée (pour une application empirique, voir Chiswick et Miller, 2009 et Boulet, 2013b). Cette approche statistique exige des précisions en ce qui a trait à la profession et un nombre suffisamment grand d'observations dans l'échantillon par profession.
- 3) *L'approche objective de l'analyse des professions* détermine les compétences nécessaires pour assumer les tâches reliées à un poste. Elle est mise en œuvre par des experts qui utilisent une classification établie de différentes catégories professionnelles croisant leurs caractéristiques, telles que la description des tâches, le domaine d'études et le secteur d'activité, pour déterminer le niveau et le type (général ou professionnel) d'études requis. Tout comme les précédentes, cette méthode présente des limites. Par exemple, l'évaluation des compétences requises pourrait simplement refléter les caractéristiques des travailleurs présentement en emploi plutôt que celles qui sont jugées « nécessaires » pour accomplir les tâches requises (Chiswick et Miller, 2009). Par ailleurs, l'approche objective exige un travail méticuleux et systématique, ce qui est très coûteux à réaliser sur une grande échelle. Ceci explique le délai avant la mise à jour de l'analyse des professions et le peu de différences entre les analyses successives. L'approche objective devient alors peu fiable pour saisir les changements dans la structure de l'emploi (Hartog, 2000).
- 4) *L'approche des revenus* a été adoptée entre autres par Jensen *et al.* (2010). Cette nouvelle approche mesure la surqualification en établissant un rapport entre le revenu actuel d'un travailleur et son revenu potentiel compte tenu de ses qualifications. Les auteurs de cette approche critiquent les trois mesures susmentionnées. Par exemple, l'approche objective présente l'inconvénient d'être simplificatrice en réduisant l'information sur la scolarité requise pour l'emploi à quelques catégories agrégées de diplômes seulement, ce qui fait perdre

beaucoup d'informations. Par ailleurs, les auteurs distinguent la surqualification de la « sur-éducation », cette dernière reposant sur la « simple » comparaison entre le niveau de scolarité du travailleur et celui requis pour occuper son poste. La surqualification serait un concept plus général puisque, en plus de l'éducation, elle tient compte des compétences individuelles utilisées dans le cadre d'un emploi et acquises par l'expérience et la formation en cours d'emploi.

Bref, chaque approche comporte son lot de critiques, mais, dans bien des cas, le chercheur n'a d'autre choix que d'utiliser les méthodes que les données disponibles lui permettent : « Usually, the choice is dictated by data availability: you use what is available » (Hartog, 2000, p. 133). Toutefois, l'auteur fait valoir que l'approche objective demeure conceptuellement supérieure aux autres.

Verhaest et Omev (2006) se sont attachés à comparer les différentes mesures susmentionnées en tenant compte de leur impact (magnitude et niveau de signification) sur la satisfaction au travail, la mobilité, la participation à la formation et les salaires. Ces auteurs font également référence à des études empiriques pour chacune de ces mesures. Pour ce qui est de l'impact de la surqualification sur les salaires, les conclusions des auteurs résistent à la méthode de mesure utilisée.

Au Canada, les trois premières approches présentées ci-dessus ont été adoptées en fonction des données utilisées. Par exemple, Boulet (2013b) a combiné les fichiers des recensements de 1991 à 2006 et opté pour des concordances réalisées. Plus précisément, elle a comparé le niveau de scolarité du travailleur et le niveau de scolarité le plus élevé au sein de sa profession. De son côté, les études de Frenette (2004) et de Wald et Fang (2008) reposent sur l'approche subjective indirecte en comparant le niveau de scolarité d'un travailleur et, dans un cas, le niveau de scolarité minimum requis au moment de l'embauche (Frenette, 2004) et dans l'autre, celui que le travailleur croit nécessaire pour le poste occupé (Wald et Fang, 2008). Leurs données proviennent respectivement de *l'Enquête nationale auprès des diplômés* et de *l'Enquête sur le milieu de travail et les employés*. S'intéressant à la concordance entre l'emploi et les études chez les nouveaux diplômés universitaires, Boudarbat et Chernoff (2012) ont adopté l'approche subjective directe, qui demande au diplômé de se prononcer sur le lien entre l'emploi et le programme d'études en s'appuyant sur les données de *l'Enquête nationale auprès des diplômés*. Yuen (2010) a fait de même à l'aide des données de *l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*. Enfin, l'approche objective a été adoptée dans plusieurs études canadiennes, notamment celles de Boudarbat et Montmarquette (2013), Gilmore (2009), LaRoche-Côté et Hango (2016) et Renaud et

Cayn (2006). Comme nous l'avons mentionné, le choix de l'approche est dicté par les données utilisées. Par exemple, les données du recensement ne permettent pas l'utilisation de l'approche subjective.

## 2.2 L'ampleur de la surqualification

Le taux de surqualification n'est pas le seul indicateur à surveiller; l'intensité de la surqualification (souvent ignorée dans la littérature) est un indicateur aussi important pour apprécier l'utilisation que fait l'économie des compétences disponibles. Pour ce faire, Uppal et LaRoche-Côté (2014) et LaRoche-Côté et Hango (2016) ont privilégié comme indicateur de la surqualification la proportion de diplômés universitaires qui occupent des postes exigeant des études de niveau secondaire ou moins. Selon Uppal et LaRoche-Côté (2014), dont les données se rapportaient à l'année 2011, 18 % des titulaires d'un diplôme universitaire âgés de 25 à 34 ans et qui n'exercent pas une profession de gestionnaire occupaient des emplois qui exigent (habituellement) des études de niveau secondaire ou moins. Sans surprise, ce taux est plus élevé chez les immigrants qui n'ont pas obtenu leur diplôme au Canada ou aux États-Unis (43 % des femmes et 35 % des hommes), mais il est relativement élevé, même chez les natifs du Canada et chez les immigrants qui ont obtenu leur diplôme universitaire au Canada ou aux États-Unis (entre 15 et 20 %). De leur côté, LaRoche-Côté et Hango (2016) rapportent qu'en 2012, environ 12 % des diplômés universitaires de 25 à 64 ans occupaient un emploi qui exigeait tout au plus un diplôme d'études secondaires.

Pour leur part, Boudarbat et Montmarquette (2013) et Boulet (2012) ont mesuré l'ampleur de la surqualification par l'écart entre le niveau d'études du travailleur surqualifié et le niveau d'études associé à son emploi. Ainsi, ce travailleur peut être surqualifié d'un niveau, deux niveaux ou même trois niveaux, soit le niveau de surqualification maximale qui s'applique aux diplômés universitaires qui occupent des emplois n'exigeant aucun diplôme. À partir des données du recensement de 2006, Boudarbat et Montmarquette (2013) ont découvert que 13 % des travailleurs du Grand Montréal qui ont obtenu un diplôme universitaire au Québec étaient surqualifiés de deux niveaux ou plus. Ce taux était de 15 % à Toronto et de 16 % à Vancouver. Chez les diplômés de niveau collégial, le taux de surqualification de deux niveaux<sup>9</sup> était de 6 % à Montréal et Vancouver, et de 5 % à Toronto.

Boulet (2012) a découvert qu'au Québec, en 2006, 5 % des hommes de 25 à 54 ans natifs du Canada qui n'appartiennent pas à une minorité visible affichent un taux de surqualification de deux niveaux. Ce taux était de 14 % chez les immigrants du même groupe d'âge qui ne font pas partie d'une minorité visible et

---

<sup>9</sup> C'est-à-dire le pourcentage de diplômés de niveau collégial qui occupent un emploi n'exigeant aucun diplôme.

de 18,5 % chez les immigrants qui appartiennent à une minorité visible. On observe des écarts similaires chez les femmes, selon le lieu de naissance et l'appartenance à une minorité visible.

Bref, certains travailleurs sont exposés à une surqualification extrême, ce qui soulève la question quant à l'utilité, pour certains jeunes, de faire de longues études postsecondaires pour se retrouver ensuite dans un emploi qui n'exige aucun diplôme.

Enfin, Boudarbat et Chernoff (2012) ont trouvé plus pertinent d'analyser le degré de correspondance emploi-études selon l'évaluation faite par les diplômés eux-mêmes. Leurs résultats indiquent qu'en 2005, 13 % des nouveaux diplômés universitaires formés au Canada occupaient un emploi qui n'avait aucun lien avec leur programme d'études. Leurs données proviennent de l'*Enquête de suivi des diplômés de 2000* réalisée en 2005 par Statistique Canada.

### 2.3 Surqualification et rémunération

Le revenu (ou salaire) est naturellement l'indicateur le plus utilisé dans la littérature pour évaluer ce que reçoivent les travailleurs en retour de leur capital humain. La rémunération est censée refléter l'importance et la valeur que les employeurs accordent aux compétences d'un travailleur. Comme les travailleurs surqualifiés n'utilisent pas pleinement leurs compétences, leur salaire devrait normalement être moins élevé que celui de leurs homologues qui occupent des emplois pour lesquels ils sont qualifiés. Il est aussi possible que les travailleurs surqualifiés soient moins compétents que leurs collègues qui ont un même niveau d'études, mais qui sont qualifiés pour occuper leur poste (LaRoche-Côté et Hango, 2016). Dans ce cas, il est normal que leur rémunération soit moindre.

La surqualification entraîne-t-elle une perte sèche de l'investissement dans l'éducation ? Par exemple, le titulaire d'un diplôme d'études universitaires qui occupe un emploi destiné à un diplômé du collégial touche-t-il le même salaire qu'un diplômé du collégial qui occupe le même emploi ? Si oui, avoir un diplôme universitaire ne rapporte rien à ce travailleur, du moins dans son emploi actuel. Si non, le travailleur – et son employeur – tirent un certain avantage de la scolarité, même si cette dernière n'est pas pleinement valorisée.

Plusieurs travaux existants ont estimé l'impact de la surqualification sur les salaires [Battu *et al.* (2000), Boudarbat et Montmarquette (2013), Cohn et Khan (1995), Dolton et Vignoles (2000), Hartog (2000), Sicherman (1991), et Verhaest et Omeij (2006)]. Pour en estimer l'importance, ces auteurs comparent généralement deux modèles, soit la spécification Mincer et la spécification ORU [Battu *et al.* (2000), Groeneveld et Hartog (2004), Hartog (2000) et Verhaest et Omeij (2006)]. La première spécification

mesure l'impact de la surqualification et de la sous-qualification sur l'individu en se centrant sur le salaire associé à son niveau de scolarité. La deuxième spécification, mieux connue sous l'acronyme « ORU » (Over, Required and Under-education), mesure quant à elle l'impact de la surqualification et de la sous-qualification en se centrant sur le niveau de compétences requis pour l'emploi.

Deux principaux constats émergent de la littérature dans laquelle on a comparé ces spécifications. Premièrement, le rendement du niveau de scolarité exigé par l'emploi – du côté de la demande de travail – dépasse celui du niveau de scolarité de l'individu du côté de l'offre de travail. Cela pourrait signifier que les caractéristiques du poste occupé l'emportent sur la détermination des salaires. Deuxièmement, le rendement de la surqualification sur le plan du salaire est généralement positif, ce qui signifie que les travailleurs surqualifiés profitent tout de même d'un avantage salarial comparativement à leurs collègues adéquatement qualifiés dans la même profession, mais qu'ils gagnent moins que les travailleurs adéquatement qualifiés qui ont le même niveau de scolarité. Ce résultat amène même Cohn et Khan (1995) à suggérer que la surqualification n'est pas réellement synonyme d'excès de compétences dans le marché du travail, tant et aussi longtemps que son rendement demeure positif sur le plan de la rémunération. Surplus de compétences ou pas, il reste que la surqualification témoigne d'un déséquilibre entre le niveau de qualifications de l'offre et de la demande de travail. De plus, Boudarbat et Montmarquette (2013) montrent que ce phénomène tend à s'intensifier dans les grandes métropoles canadiennes depuis le tournant des années 1990. Selon cette même étude, le taux de surqualification dépasse désormais 30 % à Montréal, Toronto et Vancouver, ce qui accentue la pertinence d'examiner les conséquences salariales de cette problématique, tant du point de vue de l'individu lui-même que de celui de l'entreprise.

## 3. Portrait de la surqualification au Québec à partir des données du recensement et de l'*Enquête nationale auprès des ménages*

### 3.1 Méthodologie

Avant de décrire la situation, il est important de préciser l'approche que nous avons utilisée pour déterminer si un travailleur est surqualifié ou non pour le poste qu'il occupe et, le cas échéant, de mesurer l'ampleur de la surqualification. Puisque nous faisons appel aux données du recensement et de l'*Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011*, c'est – naturellement – l'approche dite « objective » qui est la plus recommandée. Cette approche repose sur les niveaux de compétences que la Classification nationale des professions (CNP) associe à chaque poste recensé (appelé « profession »). Le recensement et l'ENM ne collectent aucune information sur l'évaluation que font les travailleurs de leur situation par rapport à la surqualification. Par conséquent, il est impossible d'utiliser l'approche subjective (voir la section 2.1). Quant à l'approche statistique, qui s'appuie sur le niveau de scolarité le plus élevé dans chaque poste existant, elle est applicable, compte tenu de la taille des échantillons disponibles dans les bases de données du recensement et de l'ENM. Toutefois, nous avons décidé de ne pas l'utiliser, afin de ne pas alourdir le texte et de nous concentrer sur les résultats de l'analyse objective<sup>10</sup>.

Sur le plan pratique, nous avons adopté une approche similaire à celle de Boudarbat et Montmarquette (2013). Dans un premier temps, nous considérons la correspondance établie par la Classification nationale des professions (CNP) entre tous les postes possibles et les quatre niveaux de compétence indiqués dans le tableau 3.1. Par exemple, un poste associé au niveau de compétence D ne requiert habituellement qu'une formation en cours d'emploi. En principe, ce poste n'exige aucun diplôme. Quand le niveau de compétence indiqué est A, cela signifie qu'en règle générale, un travailleur doit avoir un diplôme universitaire pour l'occuper.

---

<sup>10</sup> Le lecteur pourrait se référer à l'étude de Boulet (2013b) pour une application de l'approche statistique aux données du recensement.



**Tableau 3.1 – Niveaux de compétence habituellement requis pour l’obtention d’un emploi selon la Classification nationale des professions**

Niveau de compétence	Études ou formation habituellement exigées
A – Professionnels et gestionnaires	Une formation universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat). Cette catégorie comprend aussi toutes les professions en gestion <sup>11</sup> .
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

Ensuite, nous avons comparé le plus haut diplôme obtenu par chaque travailleur avec le niveau de compétence associé à son poste. Cette comparaison correspond à l’une des situations indiquées dans le tableau 3.2. Au total, nous dénombrons sept cas possibles allant de la sous-qualification de trois niveaux (un travailleur sans diplôme qui occupe un poste de niveau A) à la surqualification de trois niveaux (un travailleur ayant un diplôme universitaire qui occupe un poste de niveau D). Signalons que selon cette classification – qui tient compte uniquement du niveau de scolarité –, un travailleur sans diplôme ne peut pas être surqualifié pour son poste. De même, un travailleur qui a un diplôme universitaire ne peut pas être sous-qualifié. Enfin, à l’instar de Boudarbat et Montmarquette (2013), nous avons placé le certificat universitaire dans la même catégorie que le diplôme d’une école de métiers et le diplôme d’études collégiales. Ce choix semble plus logique que l’autre option, qui consisterait à regrouper le certificat universitaire et un diplôme universitaire. Cette dernière option entraînerait sans doute une surestimation du taux de surqualification chez les détenteurs d’un certificat universitaire, puisque les postes de niveau A ne leur sont pas facilement accessibles et exigent normalement au moins un baccalauréat.

Dans la présentation de nos résultats, nous mettrons l’accent sur la surqualification, une situation qui se produit quand le travailleur détient un diplôme qui dépasse ce qui est normalement requis pour occuper

---

<sup>11</sup> Auparavant, aucun niveau de compétence n’était associé aux professions en gestion. C’est pourquoi plusieurs travaux existants ont exclu ces professions de leur champ d’étude (par exemple, Gagnon, 2008 et Uppal et LaRochelle-Côté, 2014). Dans la Classification nationale des professions de 2011, il a été décidé d’intégrer ces professions dans le niveau de compétence A, en raison du fait qu’elles se situent au sommet de la hiérarchie organisationnelle des lieux de travail et des entreprises.

son poste. Le taux de surqualification correspond au nombre de travailleurs surqualifiés dans leur poste (sans égard au niveau de la surqualification) exprimé en pourcentage de tous les travailleurs. Nous examinerons également, mais de manière succincte, l'ampleur de la surqualification. Nous tenons à signaler par avance que la très grande majorité des travailleurs surqualifiés au Québec (environ trois sur quatre) le sont de seulement un niveau.

**Tableau 3.2 – Niveaux de qualifications possibles**

		Niveau de compétence associé à l'emploi			
		D Élémentaire	C Intermédiaire	B Technique	A Professionnels et gestionnaires
Plus haut diplôme obtenu	Aucun diplôme	Qualifié	Sous-qualifié de 1 niveau	Sous-qualifié de 2 niveaux	Sous-qualifié de 3 niveaux
	Diplôme d'études secondaires	Surqualifié de 1 niveau	Qualifié	Sous-qualifié de 1 niveau	Sous-qualifié de 2 niveaux
	Diplôme d'une école de métiers ou d'un collège; certificat universitaire	Surqualifié de 2 niveaux	Surqualifié de 1 niveau	Qualifié	Sous-qualifié de 1 niveau
	Diplôme universitaire (baccalauréat ou plus)	Surqualifié de 3 niveaux	Surqualifié de 2 niveaux	Surqualifié de 1 niveau	Qualifié

Il est important de mentionner que l'utilisation de la CNP pour déterminer le niveau de qualification d'un travailleur par rapport à son emploi présente certaines limites qui ne sont pas sans affecter les taux de surqualification. Par exemple, le niveau de compétence « A – Professionnels et gestionnaires » regroupe tous les postes qui requièrent un diplôme universitaire (baccalauréat et plus), ce qui ne permet pas de distinguer ceux qui exigent un baccalauréat de ceux qui exigent un diplôme de deuxième cycle ou encore de troisième cycle. Par conséquent, un travailleur qui a un doctorat et qui occupe un emploi exigeant un baccalauréat est considéré comme qualifié, alors que, dans la réalité, il est surqualifié. Le taux de surqualification serait donc sous-estimé chez les diplômés des études supérieures. Le même problème se pose pour les diplômés du niveau collégial qui occupent un poste exigeant une formation dans une école de métiers.

Par ailleurs, à première vue, on peut remettre en question le fait que la CNP de 2011 mette toutes les professions en gestion dans la catégorie A. Dans la Classification nationale des professions de 2006, ces professions étaient regroupées dans une catégorie à part sans qu'aucun niveau de compétence ne leur soit associé. Pour déjouer cette limite, certains auteurs comme Gagnon (2008) et Uppal et LaRochelle-

Côté (2014) ont exclu les professions en gestion de leurs calculs. De leur côté, Boudarbat et Montmarquette (2013) ont jugé cette solution limitative, puisqu'elle exclut plus de 10 % des travailleurs. Les auteurs ont choisi de faire appel à l'approche statistique (voir la section 2.1) en tenant compte, sur la base des données du recensement, du niveau d'études le plus fréquent dans chacune des professions en gestion. Ils ont découvert que les deux tiers de tous les gestionnaires détenaient un diplôme universitaire et que ceux qui composaient l'autre tiers, toujours en gestion, occupaient des professions où le diplôme le plus répandu était de niveau collégial ou de formation professionnelle. Ainsi, bien que le diplôme universitaire soit celui que l'on trouve le plus couramment chez les gestionnaires, une partie non négligeable de ces travailleurs n'ont pas ce diplôme.

Dans notre cas, nous n'avons adopté ni l'une ni l'autre des deux solutions ci-dessus. Nous avons intégré les professions en question dans le niveau de compétence le plus élevé (« A »), comme le suggère la CNP de 2011. Boudarbat et Montmarquette (2013) ont montré que cette façon de faire avait un impact négligeable sur les taux globaux de surqualification.

Tous les résultats présentés dans cette section ont été obtenus à partir des fichiers du recensement (2001 et 2006) et de l'ENM de 2011. Par ailleurs, on a analysé la situation au Québec en comparant les résultats de cette province avec ceux de l'Ontario et de l'ensemble du Canada. L'Ontario est, toutefois, notre point de comparaison principal. Aussi, sauf indication contraire, nous avons tenu compte de la province de travail et non de la province de résidence. En effet, un travailleur peut résider dans une province et travailler dans une autre. Ainsi, le fait de considérer la province de travail donnerait une meilleure idée de la performance du marché du travail provincial. Selon les données de l'ENM de 2011 et des recensements de 2001 et 2006, environ un travailleur sur dix résidant au Canada a déclaré « travailler à l'extérieur du pays » ou être « sans adresse de travail fixe », comme c'est le cas des chauffeurs d'autobus ou de camion. Cette proportion représente 6 à 8 % des diplômés des niveaux collégial et universitaire.

### **3.2 Offre et demande de compétences sur le marché du travail**

Le déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée est l'une des causes possibles de la surqualification. Quand l'offre dépasse la demande, il est normal que des travailleurs, même s'ils sont bien formés, ne soient pas en mesure de trouver des postes qui conviennent à leurs compétences. Ces travailleurs doivent alors choisir entre accepter un emploi pour lequel ils seront surqualifiés ou rester au chômage. Dans un tel contexte, le taux de surqualification devrait être élevé.

À l’opposé, quand la demande de main-d’œuvre dépasse l’offre, les employeurs se livrent concurrence pour attirer les travailleurs qualifiés disponibles sur le marché. En parallèle, ils investissent dans la formation de leurs employés et leur offrent ensuite d’occuper des postes pour lesquels leur scolarité ne les qualifiait pas initialement. Dans ce contexte, c’est le taux de sous-qualification qui augmente.

Il est alors pertinent de vérifier comment l’offre de travail qualifié évolue par rapport à la demande. Pour ce faire, nous examinerons le niveau de scolarité de la population en âge de travailler (c’est-à-dire les 15 ans et plus) et de la population occupée (l’offre), ainsi que les niveaux de compétence requis pour les emplois occupés par les travailleurs (la demande). Nous convenons que la scolarité n’est qu’une composante du capital humain. Les autres composantes comprennent la formation, l’expérience professionnelle accumulée au fil du temps et les habiletés personnelles. Nous évoquerons ce point lorsque nous comparerons le niveau de scolarité des travailleurs avec le niveau de compétence associé aux emplois qu’ils occupent. Nous constaterons, par exemple, que des travailleurs qui ont un diplôme d’études secondaires parviennent à occuper des emplois qui exigent habituellement un diplôme universitaire. En pareils cas, le rôle du milieu du travail dans le développement des compétences des travailleurs peu scolarisés est important.

### *L’offre de travail*

À l’instar des autres sociétés développées, le Québec investit de manière substantielle dans l’éducation de ses jeunes, ce qui se répercute positivement sur le niveau général d’éducation de sa population. En effet, comme cela ressort d’ailleurs des données du tableau 3.3, la population du Québec est de plus en plus scolarisée, ce qui a un impact positif et favorise la constitution d’une main-d’œuvre de plus en plus qualifiée.

Ce tableau présente la répartition de la population de 15 ans et plus selon le plus haut diplôme obtenu en 2001, 2006 et 2011. Il montre que les titulaires d’un diplôme d’études collégiales et universitaires (y compris ceux qui ont un certificat universitaire) représentaient 39,9 % de la population en âge de travailler au Québec en 2011, soit une progression de 2,4 points par rapport à l’année 2006 et de 8,3 points par rapport à 2001. Si l’on considère uniquement les données du recensement, la progression est de 6 points entre 2001 et 2006. Malgré ces réalisations, le Québec tire de l’arrière par rapport à l’Ontario et à l’ensemble du Canada. En 2011, le pourcentage de titulaires d’un diplôme d’études collégiales et universitaires dans la population de 15 ans et plus était de 47,3 % en Ontario et de 43,4 % dans l’ensemble du Canada. On note aussi qu’une part un peu plus importante de la population ontarienne possède un baccalauréat, malgré une hausse continue du nombre de ces diplômés au

Québec depuis 2001. À l’opposé, la part des diplômés d’écoles de métiers dans la population était beaucoup plus élevée au Québec (16,2 %) qu’en Ontario (7,4 %) et dans l’ensemble du Canada (10,8 %) en 2011. En remontant jusqu’à l’année 2001, nous pouvons constater que le pourcentage de ces diplômés au Québec et au Canada était comparable avant de passer de 10,8 % en 2001 à 15,3 % en 2006 au Québec, tandis qu’il était resté stable à près de 11 % au Canada. À l’opposé, le pourcentage de titulaires d’un diplôme d’études secondaires n’a cessé de diminuer depuis 2001 au Québec, bien que le pourcentage de ces diplômés ait augmenté en Ontario et au Canada. Quant aux personnes qui n’ont aucun diplôme, on observe une baisse significative de 10,6 points de leur pourcentage au Québec sur une période de 10 ans, soit entre 2001 et 2011, mais la proportion de ces individus dans la population demeure nettement plus élevée au Québec (22,2 %) qu’en Ontario (18,7 %).

**Tableau 3.3 – Répartition de la population des 15 ans et plus, selon le plus haut diplôme obtenu (%)**

	2001			2006			2011		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Aucun diplôme	32,8	31,5	33,2	25,0	22,2	23,8	22,2	18,7	20,1
Diplôme d’études secondaires	24,6	23,8	23,0	22,3	26,8	25,5	21,7	26,8	25,6
Diplôme d’une école de métiers	10,8	9,4	10,9	15,3	8,0	10,9	16,2	7,4	10,8
Diplôme d’études collégiales	14,5	15,7	15,0	16,1	18,4	17,3	16,6	19,8	18,2
Certificat ou diplôme universitaire	3,2	2,1	2,5	4,9	4,1	4,4	4,7	4,1	4,4
Baccalauréat	9,1	11,1	10,1	10,6	12,7	11,6	11,8	14,5	13,3
Diplôme d’études supérieures	4,8	6,5	5,3	5,9	7,8	6,5	6,8	8,9	7,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l’Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Les données du tableau 3.4 portent uniquement sur les travailleurs ; les chômeurs et les personnes inactives sont exclus. On note encore une fois qu’en 2011, la part des diplômés d’une école de métiers parmi les travailleurs était beaucoup plus élevée au Québec (18,8 %) qu’en Ontario (7,5 %) et dans l’ensemble du Canada (11,8 %). Toutefois, le pourcentage de travailleurs qui avaient un diplôme d’études collégiales ou universitaires était moins élevé au Québec (48,8 %) qu’en Ontario (57,2 %). Au même moment, on trouve plus de travailleurs sans diplôme au Québec, ce qui permet de conclure que la

main-d'œuvre en Ontario est généralement plus scolarisée que celle du Québec. On assiste néanmoins à une nette amélioration du niveau d'instruction des travailleurs dans les deux provinces, grâce à une augmentation de la proportion des travailleurs qui ont un diplôme d'études collégiales ou universitaires par rapport à ceux qui n'ont aucun diplôme ou qui ont un diplôme d'études secondaires.

**Tableau 3.4 – Répartition des travailleurs de 15 ans et plus, selon le plus haut diplôme obtenu (%)**

	2001			2006			2011		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Aucun diplôme ou certificat	19,6	21,1	21,9	14,1	13,3	14,5	12,1	9,7	11,2
Diplôme d'études secondaires	25,8	25,5	24,7	21,9	27,2	26,1	20,3	25,6	24,9
Diplôme d'une école de métiers	13,2	10,4	12,5	18,1	8,2	11,8	18,8	7,5	11,8
Diplôme d'études collégiales	19,0	19,1	18,5	19,8	21,9	20,5	20,4	23,7	21,6
Certificat universitaire	3,8	2,2	2,8	5,2	4,5	4,8	5,0	4,5	4,8
Baccalauréat	12,4	13,7	12,9	13,7	15,5	14,4	15,1	18,0	16,6
Diplôme d'études supérieures	6,3	8,0	6,7	7,3	9,5	7,9	8,3	11,0	9,2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Lorsque nous comparons le niveau de scolarité de l'ensemble de la population en âge de travailler (tableau 3.3) avec celui de la population qui occupe un emploi (tableau 3.4), nous remarquons une surreprésentation des titulaires d'un diplôme d'études collégiales et universitaires parmi les travailleurs au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Par exemple, en 2011, la part des détenteurs d'un baccalauréat correspondait à 11,8 % de la population de 15 ans et plus en âge de travailler au Québec, alors que cette proportion représentait 15,1 % de tous les travailleurs québécois cette même année. Les diplômés d'une école de métiers sont également surreprésentés parmi les travailleurs au Québec, et leur pourcentage est similaire en Ontario. À l'opposé, la comparaison des tableaux 3.3 et 3.4 permet de noter qu'il existe une sous-représentation des personnes sans aucun diplôme parmi les travailleurs au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Pour ce qui est des titulaires d'un diplôme d'études secondaires au Québec, leur pourcentage est comparable dans les deux tableaux. La surreprésentation

des titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires<sup>12</sup> dans la population occupée s'explique certainement par le fait que plus le niveau d'études est élevé, plus le taux d'emploi est élevé.

En somme, la population du Québec en général et ses travailleurs en particulier sont de plus en plus scolarisés, ce qui est positif et en ligne avec l'investissement consenti par la société dans l'éducation. Toutefois, il est possible que cet investissement ne réponde pas adéquatement aux besoins – en constante évolution – du marché du travail québécois, ce qui en réduirait les bienfaits. L'inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail pourrait se produire tant sur le plan quantitatif (offre excédentaire ou déficitaire) que sur le plan qualitatif (les travailleurs disponibles n'ont pas les compétences nécessaires pour occuper les postes vacants).

### La demande de main-d'œuvre

Au chapitre de la demande de main-d'œuvre, le graphique 3.1 montre le niveau de formation habituellement exigé pour occuper les emplois existants. Nous remarquons que de plus en plus de travailleurs assument des fonctions qui exigent une formation universitaire. Pour l'année 2011, le pourcentage des postes exigeant une formation universitaire (sans compter les emplois en gestion) était de 18,1 % au Québec, comparativement à 16,2 % dix ans plus tôt. Ces pourcentages correspondent à la moyenne canadienne [partie (c) du graphique].

Les emplois qui exigent une formation de niveau secondaire ou collégial, c'est-à-dire ceux qui correspondent aux niveaux de compétence C et B, représentent la majorité des emplois occupés au Québec en 2011, soit 60,3 %. De 2001 à 2006, le pourcentage de travailleurs québécois dans ces deux catégories est resté similaire, tandis qu'il a progressé pour la catégorie B et décliné pour la catégorie C. La proportion de travailleurs qui occupent des emplois n'exigeant aucune formation préalable (niveau de compétence D) est à peu près la même au Québec, en Ontario et au Canada, soit entre 11 et 12 %.

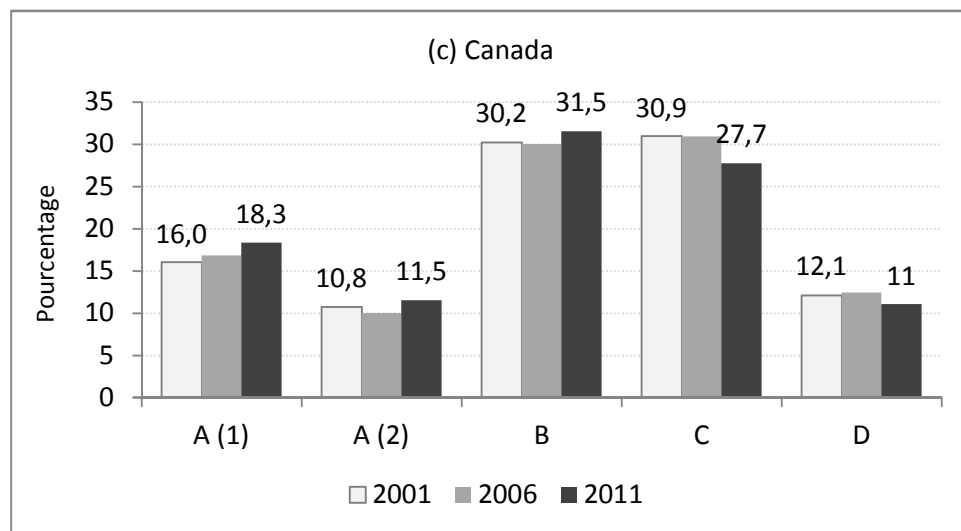
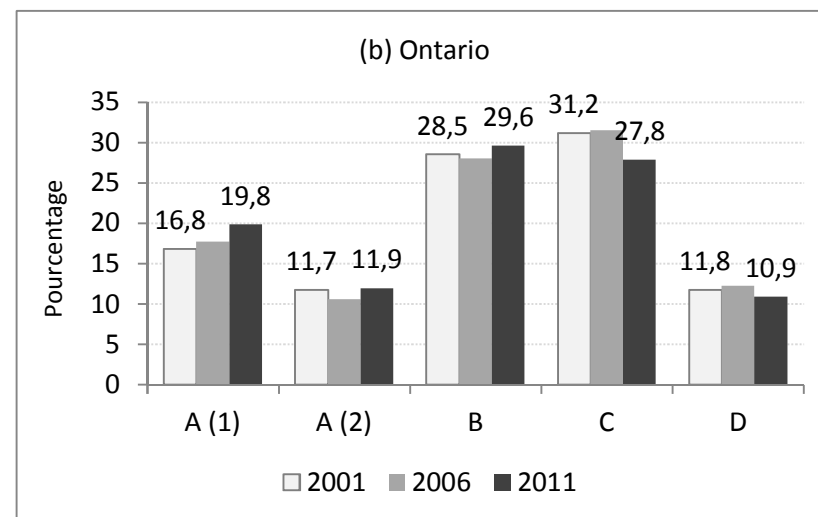
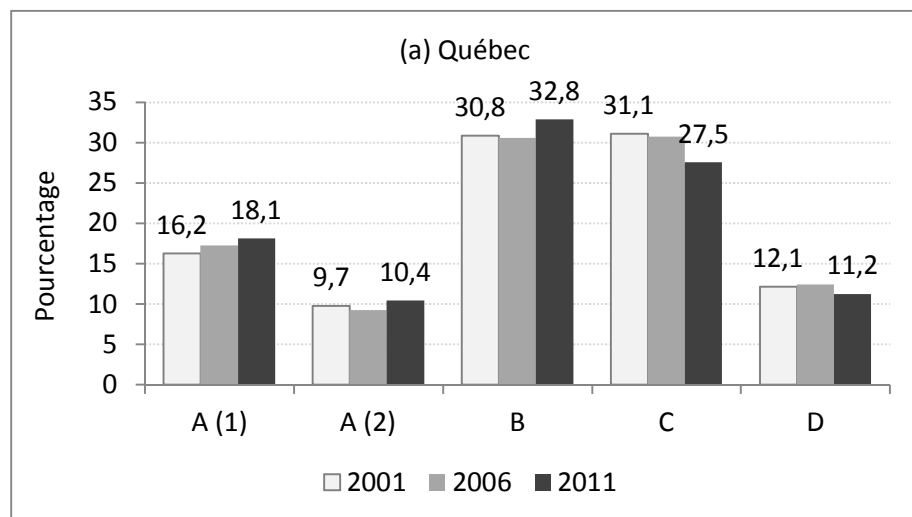
La structure de l'emploi au chapitre du niveau de compétence requis est globalement comparable dans les trois régions géographiques. L'économie québécoise fait appel à des compétences qui sont du même ordre que celles de l'économie ontarienne.

---

<sup>12</sup> Il s'agit de personnes dont le plus haut niveau de scolarité atteint correspond aux diplômes ou aux certificats suivants : certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers ; certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un établissement d'enseignement autre qu'une université ; certificat universitaire ; diplôme universitaire (baccalauréat ou plus).

Source : Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010001/def/posteducation-educpost-fra.htm>.

**Graphique 3.1 – Répartition des travailleurs de 15 ans et plus, selon le niveau de compétence exigé pour les emplois occupés (%)**



A (1) : Professions qui exigent habituellement une formation universitaire.

A (2) : Professions en gestion

B : Professions qui exigent habituellement une formation de niveau collégial ou un programme d'apprentissage.

C : Professions qui exigent une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique, ou les deux.

D : Professions qui exigent habituellement une formation en cours d'emploi.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers des recensements de 2001 et 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.



La confrontation des données entre l'évolution de l'offre (tableau 3.4) et celle de la demande (graphique 3.1) révèle que le niveau d'éducation des travailleurs augmente plus rapidement que les exigences des emplois disponibles. Par exemple, au Québec, le pourcentage des emplois qui exigent habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage a progressé de deux points de pourcentage entre 2001 et 2006. Durant la même période, le pourcentage de travailleurs qui avaient un diplôme d'études collégiales ou une formation professionnelle a progressé de 7,5 points. De même, le pourcentage d'emplois qui exigent une formation universitaire a gagné deux points entre 2001 et 2006 au Québec, alors que le pourcentage de travailleurs qui avaient ce type de formation augmentait de six points. Enfin, la part des emplois qui n'exigent aucun diplôme est relativement stable dans le temps, au moment où de plus en plus de Québécois terminent au moins leurs études secondaires. On s'attend à ce que ces tendances différentes au chapitre de l'offre et de la demande de compétences se traduisent par un déséquilibre qui favoriserait la surqualification.

### **3.3 Fréquence de la surqualification professionnelle au Québec en comparaison des autres provinces canadiennes**

Les tableaux 3.5 et 3.6 permettent de comparer le Québec avec toutes les autres provinces canadiennes au chapitre du taux de surqualification en tenant compte du lieu de résidence et du lieu de travail.

#### *La province de résidence*

Le tableau 3.5 présente les taux de surqualification chez les travailleurs de 15 à 64 ans selon la province de résidence. Il montre que le taux de surqualification est plus élevé chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire comparativement à l'ensemble des travailleurs, peu importe la province. Parmi les provinces canadiennes, ce sont le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador qui affichaient les taux de surqualification des diplômés de niveaux collégial et universitaire les moins élevés en 2001, 2006 et 2011. En effet, pour l'année 2011, par exemple, ce taux était de 30 % au Québec, comparativement à 35,5 % en Ontario, à 36,5 % en Colombie-Britannique et à 34 % dans l'ensemble du Canada. Pour l'ensemble des travailleurs de 15 à 64 ans, le taux de surqualification au Québec se situe près de la moyenne canadienne.

Au Québec, les taux de surqualification de l'ensemble des travailleurs et des diplômés des niveaux collégial et universitaire ont progressé entre 2001 et 2006, avant de diminuer entre 2006 et 2011. Au Canada, ce taux est resté stable de 2006 à 2011 et a baissé de 27,4 à 26,7 % au Québec au cours de la

même période. Aussi, le taux de surqualification chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire a diminué plus rapidement au Québec entre 2006 et 2011 (2,6 points de pourcentage de moins) que dans l'ensemble du Canada (moins 1,6 point de pourcentage). Pour l'ensemble de la période 2001-2011, nous constatons que le taux de surqualification au Québec est demeuré relativement stable – aux alentours de 30 % – chez les diplômés du collégial et de l'université, alors qu'il a progressé de quatre points de pourcentage chez l'ensemble des travailleurs de cette province. L'Ontario fait moins bonne figure que le Québec à ce chapitre : le taux de surqualification y a progressé de deux points de pourcentage chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire et de six points au total durant la même période.

**Tableau 3.5 – Taux de surqualification chez les travailleurs de 15 à 64 ans, selon la province de résidence**

	2001		2006		2011	
	Ensemble	Diplômés des niveaux collégial et universitaire	Ensemble	Diplômés des niveaux collégial et universitaire	Ensemble	Diplômés des niveaux collégial et universitaire
Terre-Neuve-et-Labrador	23,0	28,3	25,6	31,2	25,5	29,7
Île-du-Prince-Édouard	22,2	34,2	26,0	35,6	26,8	33,5
Nouvelle-Écosse	24,8	35,1	28,3	36,5	27,2	34,3
Nouveau-Brunswick	22,5	33,5	25,9	34,5	25,4	32,4
<b>Québec</b>	<b>22,6</b>	<b>30,6</b>	<b>27,4</b>	<b>32,7</b>	<b>26,7</b>	<b>30,1</b>
<b>Ontario</b>	<b>22,2</b>	<b>33,6</b>	<b>27,2</b>	<b>37,0</b>	<b>28,0</b>	<b>35,5</b>
Manitoba	20,9	36,0	23,8	36,2	24,8	35,7
Saskatchewan	19,6	32,7	22,4	33,1	22,1	31,1
Alberta	20,0	32,3	22,8	34,0	23,5	33,1
Colombie-Britannique	23,9	35,4	27,5	37,4	28,0	36,5
<b>Canada</b>	<b>22,2</b>	<b>33,0</b>	<b>26,5</b>	<b>35,5</b>	<b>26,7</b>	<b>33,9</b>

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

### La province de travail

Les taux de surqualification par province de travail présentés dans le tableau 3.6 sont comparables à ceux du tableau 3.5. Encore une fois, le taux de surqualification des travailleurs ontariens dépasse celui

des travailleurs québécois pour l'ensemble des travailleurs et pour ceux qui ont un diplôme de niveau collégial ou universitaire. L'écart est plus grand pour ce dernier groupe (30 % au Québec contre 35 % en Ontario), ce qui signifie que le marché du travail québécois est plus performant que celui de l'Ontario en ce qui concerne l'utilisation des compétences disponibles. Par ailleurs, dans l'ensemble, le Québec se situe dans la moyenne canadienne, mais ses diplômés des niveaux collégial et universitaire performant mieux : leur taux de surqualification y est de quatre points de pourcentage inférieur à la moyenne canadienne.

**Tableau 3.6 – Taux de surqualification chez les travailleurs de 15 à 64 ans, selon la province de travail \***

	2001		2006		2011	
	Ensemble	Diplômés des niveaux collégial et universitaire	Ensemble	Diplômés des niveaux collégial et universitaire	Ensemble	Diplômés des niveaux collégial et universitaire
Terre-Neuve-et-Labrador	23,2	27,7	26,0	30,8	26,0	29,3
Île-du-Prince-Édouard	22,6	34,1	26,2	35,1	27,0	32,5
Nouvelle-Écosse	25,0	34,4	28,6	36,3	27,4	33,8
Nouveau-Brunswick	22,8	33,0	26,0	34,1	25,6	31,9
<b>Québec</b>	<b>22,7</b>	<b>30,3</b>	<b>27,4</b>	<b>32,2</b>	<b>26,6</b>	<b>29,6</b>
<b>Ontario</b>	<b>22,1</b>	<b>33,1</b>	<b>27,0</b>	<b>36,4</b>	<b>27,7</b>	<b>34,9</b>
Manitoba	20,9	35,3	23,7	35,6	24,8	35,0
Saskatchewan	19,3	31,7	22,2	32,0	22,0	30,3
Alberta	20,2	31,8	23,0	33,4	23,7	32,4
Colombie-Britannique	23,9	34,7	27,5	36,8	27,9	35,7
<b>Canada</b>	<b>22,2</b>	<b>33,0</b>	<b>26,5</b>	<b>35,5</b>	<b>26,7</b>	<b>33,9</b>

\* Il s'agit de la province où l'emploi est exercé et qui peut être différente de la province de résidence. Pour environ 10 % de l'ensemble des travailleurs (entre 6 et 8 % des travailleurs qui ont un diplôme d'études collégiales ou universitaires), le lieu de travail est situé à l'extérieur du Canada ou n'est pas fixe, comme c'est le cas de certains chauffeurs d'autobus et de camion.

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

### 3.4 Portrait de la surqualification selon certaines caractéristiques des travailleurs et de leur emploi

#### La surqualification selon le niveau d'études

Les taux de surqualification selon le plus haut diplôme obtenu (tableau 3.7) suggèrent que le Québec s'en tire mieux que l'Ontario et le Canada pour tous les niveaux d'études allant du collégial au doctorat. Au chapitre des études postsecondaires, les titulaires d'un baccalauréat présentent le taux de surqualification le plus élevé dans les trois régions géographiques étudiées. Au Québec, ce taux, qui était de 33,5 % en 2011, est en légère progression depuis 2001 (31,3 %). En 2011, il était de 41,2 % en Ontario (8 points de plus qu'au Québec) et de 40,1 % dans l'ensemble du Canada. Ces résultats sont en ligne avec les études réalisées précédemment sur la surqualification au Canada, notamment celle de Liu *et al.* (2012), qui trouvent que, de tous les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, ce sont les bacheliers qui étaient les moins susceptibles de trouver un emploi relié à leur domaine d'études.

Le bilan est moins positif pour le Québec au chapitre des écoles de métiers, où le taux de surqualification était de 46,8 % en 2006, soit près du taux de 47,5 % estimé pour le Grand Montréal en 2006 par Boudarbat et Montmarquette (2013) et de 43,9 % en 2011. Ce taux demeure nettement plus élevé que ceux qu'enregistrent l'Ontario et le Canada, où ils étaient respectivement de 38,2 et 37,3 % en 2011. Ces écarts pourraient s'expliquer par le fait que le Québec compte beaucoup plus de diplômés issus des écoles de métiers que l'Ontario et le reste du Canada, comme cela se reflète dans les données des tableaux 3.3 et 3.4. Boudarbat et Montmarquette (2013) avaient attiré l'attention sur le taux de surqualification excessivement élevé chez ces diplômés au Québec, surtout que le discours véhiculé auprès des jeunes laisse croire qu'il existe de grandes opportunités d'emploi pour ces diplômés. Les auteurs ont suggéré une étude plus approfondie pour comprendre la situation.

Les diplômés en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie et les titulaires d'un doctorat sont ceux qui sont les moins exposés à la surqualification au travail. Le Québec fait bonne figure à ce chapitre comparativement à l'Ontario et à l'ensemble du Canada. Par exemple, le taux de surqualification chez les diplômés en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire ou en optométrie était de 9 % au Québec en 2011, comparativement à 16 % en Ontario et à 14 % dans l'ensemble du Canada.

**Tableau 3.7 – Taux de surqualification chez les 15-64 ans, selon le plus haut diplôme obtenu**

	2001			2006			2011		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Aucun certificat ou diplôme *	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Diplôme d'études secondaires	16,8	15,1	16,0	18,3	17,1	17,3	19,1	18,1	18,3
Diplôme d'une école de métiers	42,3	36,2	37,4	46,8	41	42	43,9	38,2	37,3
Diplôme d'études collégiales	35,1	33,9	34,7	36,8	37,8	37,1	31,2	34,9	33,7
Certificat ou diplôme universitaire	25,6	30,2	28,5	28,7	34,6	31,9	24,9	31,9	30,1
Baccalauréat	31,3	39,5	37,2	33,8	42,2	39,6	33,5	41,2	40,1
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	23,0	26,5	25,6	27,2	31,3	30,2	29,4	33,1	33,6
Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	7,3	13,7	10,6	6,4	15,4	11,7	8,9	16	13,9
Maîtrise	16,4	20,5	18,9	19,6	24	21,9	20,8	24,2	23,6
Doctorat	7,3	10,4	8,9	9,1	12	10,7	9,6	12,1	11,4

\* Dans l'approche utilisée, un travailleur qui n'a aucun diplôme ou certificat ne peut pas être considéré comme surqualifié.

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011*.

Le tableau 3.8 classe les travailleurs du Québec selon leur niveau de qualification pour l'emploi occupé. En raison de leur niveau de scolarité limité, les travailleurs sans diplôme sont les plus susceptibles d'être considérés comme sous-qualifiés pour leur travail. Ici, le terme « sous-qualifié » ne signifie pas « moins compétent » : il veut simplement dire que le travailleur n'a pas le niveau de scolarité habituellement requis pour son poste. Le fait qu'il ait pu y accéder indique qu'il a pu combler son manque de scolarité par son expérience de travail, une formation en cours d'emploi ou d'autres formes de capital humain. Au total, un travailleur sur quatre était sous-qualifié pour son emploi en 2011, c'est-à-dire que son niveau de scolarité était inférieur à celui qui est habituellement exigé pour accéder à son poste.

Nous constatons une légère hausse du taux de sous-qualification chez les travailleurs qui ont un diplôme d'études secondaires ou un diplôme d'une école de métiers pour la période 2006-2011, ce qui contraste avec la baisse de taux observés au cours de cette même période. Les travailleurs qui possèdent un diplôme d'études secondaires sont parmi ceux qui sont les plus susceptibles d'être sous-qualifiés (41 % en 2011). C'est dire qu'au Québec, quatre titulaires d'un diplôme d'études secondaires sur dix parviennent à décrocher un poste qui requiert plus que ce niveau d'études. De leur côté, les travailleurs qui ont un diplôme d'une école de métiers sont particulièrement touchés par la surqualification (44 % en 2011). Le pourcentage de travailleurs qui sont parfaitement qualifiés pour leur emploi a le plus fortement progressé de 2001 à 2011 parmi les travailleurs qui possèdent un certificat universitaire, notamment en raison de la baisse significative de leur taux de sous-qualification.

Les travailleurs qui ont un diplôme d'études supérieures sont les plus susceptibles d'occuper un emploi qui correspond à leur scolarité (79 % en 2011), bien que le pourcentage de ceux qui sont surqualifiés n'ait cessé d'augmenter depuis 2001. Deux travailleurs qui détiennent un baccalauréat sur trois (66,5 %) occupaient un emploi pour lequel ils étaient qualifiés en 2011. Il n'en demeure pas moins qu'un tiers de ces travailleurs étaient surqualifiés.

Au total, un travailleur québécois sur quatre est sous-qualifié pour son emploi, c'est-à-dire qu'il occupe un poste supérieur à ce que sa scolarité lui aurait normalement permis à son entrée dans le marché du travail. Ce rapport est de 7 sur 10 chez les travailleurs qui n'ont aucun diplôme et de 4 sur 10 chez ceux qui ont un diplôme d'études secondaires. Bien qu'il baisse avec le temps, le taux de sous-qualification observé reflète le rôle important que continue de jouer le milieu de travail dans le développement des compétences et la promotion des travailleurs québécois. Ce rôle doit être renforcé, car le système éducatif ne peut pas combler tous les besoins de tous les employeurs. Ces derniers peuvent répondre à des besoins spécifiques en offrant de la formation en cours d'emploi et en valorisant l'expérience

professionnelle acquise par les travailleurs. Ces derniers, de leur côté, améliorent leur employabilité et leur revenu et augmentent leurs chances de progresser vers des emplois qui exigent un niveau de qualification plus élevé que ceux qu'ils occupaient au départ, en participant aux activités de formation et en acquérant dans leur milieu de travail les compétences que valorisent les employeurs.

**Tableau 3.8 – Niveau de qualification au Québec des travailleurs dans leur emploi, selon le plus haut diplôme (%)**

	2001			2006			2011		
	Sur-qualifié	Qualifié	Sous-qualifié	Sur-qualifié	Qualifié	Sous-qualifié	Sur-qualifié	Qualifié	Sous-qualifié
Aucun certificat ou diplôme	0,0	24,7	75,3	0,0	29,8	70,2	0,0	29,7	70,3
Diplôme d'études secondaires	16,8	41,9	41,3	18,3	42,8	38,9	19,1	40,2	40,6
Diplôme d'une école de métiers	42,3	47,3	10,4	46,8	44,5	8,7	43,9	46,1	10,0
Diplôme d'études collégiales	35,1	40,9	24,0	36,8	41,3	21,9	31,2	46,3	22,5
Certificat ou diplôme universitaire	25,6	28,6	45,8	28,7	30,0	41,3	24,9	37,2	37,8
Baccalauréat	31,3	68,7	0,0	33,8	66,2	0,0	33,6	66,5	0,0
Diplôme d'études supérieures	16,4	83,6	0,0	19,2	80,8	0,0	21,1	78,9	0,0
Total	22,7	44,8	32,5	27,4	46,5	26,1	26,6	48,7	24,7

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011*.



Afin de mieux comprendre l'ampleur de la surqualification chez les travailleurs québécois, le tableau 3.9 répartit ces derniers selon trois niveaux. Il ressort de ce tableau que pour l'année 2011, les trois quarts des travailleurs surqualifiés l'étaient de seulement un niveau. Cela signifie que, dans la plupart des cas, l'ampleur de la surqualification est limitée et que la transition vers un emploi qualifié est plausible. La situation des autres travailleurs surqualifiés est plus problématique : leur déclassement professionnel est très important, ce qui laisse présager que leur transition vers un emploi arrimé à leurs compétences sera difficile ou très longue.

Si on observe les travailleurs surqualifiés qui sont diplômés d'une école de métiers, on constate que 22,1 % d'entre eux occupent des emplois qui n'exigent aucune formation (celle-ci leur est fournie par leur employeur). De plus, 78 % de ces travailleurs occupent des postes pour lesquels une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession est suffisante. Parmi les travailleurs surqualifiés qui détiennent un certificat universitaire, 84,2 % occupent aussi un emploi qui ne requiert qu'un niveau de compétence intermédiaire, c'est-à-dire une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession. Par ailleurs, le tableau 3.9 met en évidence la baisse du taux de surqualification de 1 niveau enregistrée chez les diplômés universitaires (baccalauréat et études supérieures) de 2001 à 2006 et la forte hausse de ce taux qui s'est produite entre 2006 et 2011. Chez les diplômés des études supérieures, les niveaux de surqualification observés en 2011 étaient comparables à ceux de 2001 ; les changements observés entre 2001 et 2006 n'étaient que passagers. Au total, on constate qu'au cours de cette même période, l'ampleur de la surqualification chez les diplômés universitaires a tendance à baisser, ce qui est positif. Cependant, ce résultat ne nous empêche pas d'attirer l'attention sur le fait qu'au Québec, 40 % des travailleurs surqualifiés titulaires d'un baccalauréat et 38 % des travailleurs surqualifiés diplômés des études supérieures occupent alors un poste qui exige au plus un diplôme d'études secondaires, et sont donc fortement surqualifiés pour leur emploi.

**Tableau 3.9 – Répartition des travailleurs surqualifiés de 15 à 64 ans, selon leur niveau de surqualification \*, Québec (%)**

	2001			2006			2011		
	1 niveau	2 niveaux	3 niveaux	1 niveau	2 niveaux	3 niveaux	1 niveau	2 niveaux	3 niveaux
Diplôme d'études secondaires	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Diplôme d'une école de métiers	77,6	22,4	0,0	76,1	24,0	0,0	78,0	22,1	0,0
Diplôme d'études collégiales	80,1	19,9	0,0	80,1	19,9	0,0	79,5	20,5	0,0
Certificat universitaire	85,5	14,5	0,0	84,2	15,8	0,0	83,2	16,9	0,0
Baccalauréat	55,8	38,2	6,0	52,5	40,9	6,7	59,7	34,6	5,8
Diplôme d'études supérieures	62,2	32,7	5,2	56,0	36,8	7,2	62,3	32,2	5,6
<b>Total</b>	<b>78,4</b>	<b>20,3</b>	<b>1,3</b>	<b>75,9</b>	<b>22,5</b>	<b>1,6</b>	<b>77,1</b>	<b>21,4</b>	<b>1,5</b>

\* Une surqualification d'un, deux ou trois niveaux indique que l'emploi occupé exige habituellement un diplôme qui se situe à un, deux ou trois niveaux plus bas que le diplôme du travailleur. Par exemple, un diplômé universitaire occupant un emploi qui n'exige aucun diplôme est surqualifié de trois niveaux.

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Les données du tableau 3.10 nous renseignent davantage sur l'écart entre le niveau de scolarité des travailleurs et le niveau de compétence requis pour leur emploi. Elles indiquent l'existence d'une relation positive entre le niveau d'études et le niveau de compétence requis. On constate aussi que des travailleurs qui ont un niveau de scolarité inférieur à celui qu'exigent certains postes parviennent néanmoins à combler leur manque de scolarité et accèdent à des emplois de compétence élevée grâce à la formation en cours d'emploi et à l'expérience professionnelle acquise. Par exemple, on note que près de 26,2 % des travailleurs qui ont un certificat universitaire occupent un emploi exigeant des compétences professionnelles de niveau A, qui correspond normalement aux travailleurs qui possèdent un diplôme universitaire. Le tableau 3.10 montre aussi qu'un pourcentage croissant des travailleurs qui ont suivi une formation collégiale ou qui ont un certificat universitaire occupent des postes qui sont adaptés à leur niveau de compétence. Par contre, on observe une tendance contraire chez les diplômés universitaires. En effet, un pourcentage croissant de ces derniers est relégué à des postes de niveau B, c'est-à-dire à des emplois qui exigent habituellement un diplôme de niveau collégial.

Il est également permis de conclure qu'une partie des ressources que représentent les travailleurs hautement scolarisés est grandement sous-utilisée dans le marché du travail québécois. C'est le cas des 14 % de travailleurs qui ont un baccalauréat et des 8 % qui ont un diplôme d'études supérieures et qui occupent des emplois exigeant au plus un diplôme d'études secondaires. C'est aussi le cas de 7 % des travailleurs qui ont un diplôme d'études collégiales et qui occupent des postes qui ne requièrent aucun diplôme.

**Tableau 3.10 – Répartition des travailleurs de 15 à 64 ans selon le plus haut diplôme obtenu et le niveau de compétence habituellement requis pour l'emploi occupé, Québec (%)**

Plus haut diplôme obtenu	Niveau de compétence requis pour l'emploi occupé *					Total
	D	C	B	A (Professionnels)	A (Gestionnaires)	
<b>2001</b>						
Aucun certificat ou diplôme	24,3	41,3	26,9	1,3	6,2	100
Diplôme d'études secondaires	16,7	41,4	29,4	3,7	8,8	100
Diplôme d'une école de métiers	9,6	32,3	47,9	3,6	6,7	100
Diplôme d'études collégiales	7,1	28,0	40,9	15,1	8,8	100
Certificat universitaire	4,0	22,0	28,6	28,6	16,9	100
Baccalauréat	1,9	12,3	17,7	52,3	15,8	100
Diplôme d'études supérieures	0,9	5,5	10,4	65,5	17,6	100
<b>2006</b>						
Aucun certificat ou diplôme	29,4	40,6	23,9	1,0	5,3	100
Diplôme d'études secondaires	18,4	42,1	26,8	4,0	8,6	100
Diplôme d'une école de métiers	11,3	34,4	45,7	2,5	6,0	100
Diplôme d'études collégiales	7,6	29,2	41,3	13,4	8,3	100
Certificat universitaire	4,8	24,2	30,2	26,2	14,6	100
Baccalauréat	2,4	14,0	18,0	51,3	14,3	100
Diplôme d'études supérieures	1,5	7,3	11,0	63,7	15,8	100
<b>2011</b>						
Aucun certificat ou diplôme	29,1	39,2	23,3	1,0	7,4	100
Diplôme d'études secondaires	19,0	39,8	27,6	3,8	9,6	100
Diplôme d'une école de métiers	9,9	32,9	47,7	2,6	7,1	100
Diplôme d'études collégiales	6,6	24,9	46,1	12,9	9,3	100
Certificat universitaire	4,4	21,2	36,8	23,4	14,0	100
Baccalauréat	2,1	12,0	20,3	50,9	14,8	100
Diplôme d'études supérieures	1,3	7,1	13,4	62,4	16,1	100

\* Voir le tableau 3.1.

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

### La surqualification selon le domaine d'études

Le tableau 3.11 présente le taux de surqualification par domaine d'études au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. On y voit que les domaines « Arts libéraux et sciences, études générales et lettres et sciences » (55,9 %), « Études multidisciplinaires, interdisciplinaires » (45,9 %), « Sciences sociales » (44,6 %), « Histoire » (44,2 %) et « Études régionales, ethniques et culturelle et études comparatives selon le sexe » (43 %) sont les cinq domaines qui présentaient les taux de surqualification les plus élevés au Québec en 2011. Ces domaines affichent également des taux de surqualification comparables en Ontario et au Canada.

Pour d'autres domaines comme « Sécurité et services de protection » et « Sciences de la famille et de la consommation, sciences humaines », le taux de surqualification est nettement moins élevé au Québec qu'en Ontario et dans la moyenne canadienne. Les domaines de la santé tels que « Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire » (10,6 %), « Professions dans le domaine de la santé et sciences cliniques connexes » (17,1 %), « Informatique, sciences de l'information et services de soutien connexe » (18,8 %), « Éducation » (19,1 %) et « Technologue, technicien en génie » (19,9 %) sont ceux qui affichent les taux de surqualification les moins élevés au Québec en 2011. Le taux de surqualification pour « Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire » a toutefois presque doublé par rapport à ce qu'il était en 2006, passant de 5,6 à 10,6 %. Ceci pourrait s'expliquer par la présence croissante de médecins formés à l'étranger et pour qui il est difficile de pratiquer au Québec. À l'opposé, toujours au Québec, les domaines « Bibliothéconomie » et « Transport de personnes et de matériel » ont connu une diminution de 13,3 et de 7,1 points de pourcentage respectivement par rapport à leur taux de surqualification de 2006.

Les résultats du tableau 3.11 sont confirmés par la littérature sur la surqualification (par exemple, Corominas *et al.*, 2010) et montrent que les domaines des arts et des sciences humaines affichent généralement les taux de surqualification les plus élevés, alors que les taux les plus faibles sont attribués aux domaines des sciences de la nature et de la médecine. Boudarbat et Chernoff (2012) ont eux aussi découvert que les domaines qui se concentrent sur l'enseignement de compétences liées à des professions spécifiques (tels que les sciences de la santé et l'éducation) sont associés à la plus forte probabilité d'obtenir un emploi correspondant à ses études. À l'opposé, les domaines à vocation générale offrent des perspectives moindres en termes de correspondance emploi-études. D'autres études sont arrivées à la même conclusion (voir, par exemple, Robst, 2007 et Wolbers, 2003) : les

diplômés des programmes rattachés à des professions spécifiques affichent un degré beaucoup plus élevé de correspondance emploi-études que ceux des programmes à orientation plus générale. Cela s'explique par le fait que les diplômés du premier groupe ont acquis des compétences destinées au marché de l'emploi.

**Tableau 3.11 – Taux de surqualification chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire de 15 à 64 ans, selon le domaine d'études semi-détaillé**

	2006			2011		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Agriculture, exploitation agricole et sciences connexes	36,7	47,3	42,8	31,6	43,4	39,9
Ressources naturelles et conservation	32,4	39,9	34,6	29	39,4	33,5
Architecture et services connexes	28,7	30	27,9	29,4	27,8	28,5
Études régionales, ethniques et culturelles et études comparatives selon le sexe	38,9	47,7	46	43	45,2	45,9
Communications, journalisme et programmes connexes	39,5	38	37,7	37,6	36,5	37
Technologie des communications, technicien en communications et services de soutien	38,3	38,8	37,6	36,9	35,7	35
Informatique, sciences de l'information et services de soutien connexes	22,8	30,4	28,7	18,8	25,5	25,5
Services personnels et culinaires	42,7	39,5	39,3	37	38,7	37,6
Éducation	20,6	22,1	22,9	19,1	22,9	23,8
Génie	25,9	33,9	30,3	23,8	31	29,7
Technologue, technicien en génie	24,2	26,7	24,5	19,9	24,4	22
Linguistique, langues et littératures autochtones et étrangères	41	44,2	44,2	39,4	42,3	43,8
Sciences de la famille et de la consommation, sciences humaines	23,9	39,3	35,9	20,5	35,8	33,1
Droit, professions connexes et étude du droit	23,2	28,3	25,6	22,7	23,5	23,6
Langue et littérature, lettres anglaises	46	45,4	47,4	42,7	44,4	46,9
Arts libéraux et sciences, études générales, lettres et sciences	59,9	57,5	59	55,9	54,6	55,8

	2006			2011		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
humaines						
Bibliothéconomie	40,5	26,3	29,3	27,2	27,9	27
Sciences biologiques et biomédicales	34,1	42,5	40,4	32,3	41,7	40,7
Mathématiques et statistique	25,4	31,2	31,2	28,8	28,3	31,4
Intégration à la Réserve – Officiers des forces armées	–	–	–	–	–	–
Technologies militaires	–	–	–	–	–	–
Études multidisciplinaires, interdisciplinaires	47,8	45,9	47,4	45,9	44,8	46,4
Étude des parcs, de la récréologie, des loisirs et du conditionnement physique	37,2	43,2	42,5	36,5	42,4	43,2
Philosophie et études religieuses	38,1	43,7	43,7	37,5	44,5	43,6
Théologie et vocations religieuses	39	27	33,3	36,9	28,1	32,9
Sciences physiques	25,9	34,7	30	29,3	33,4	32
Technologue, technicien en sciences	29,4	30,1	27,7	25	29,4	26
Psychologie	35,9	46	44,7	35,2	46,9	44,7
Sécurité et services de protection	25,3	48,7	42,1	26,5	45,4	40,5
Administration publique et professions dans les services sociaux	25,8	34,6	31,4	23,7	33,1	31
Sciences sociales	45,5	46,8	47,4	44,6	45,9	47,5
Métiers de la construction	30,7	24,9	25,5	30,7	29,4	23,3
Mécanique et réparation, technologue, technicien	29,1	25,4	26,2	26,5	25,1	26
Travail de précision	29,3	31,1	28,8	29,9	30,6	28,6
Transport de personnes et de matériel	40,1	43,3	41,3	33	43,2	40,2
Arts visuels et arts d'interprétation	44,4	42,4	43,4	42,3	42	42,3
Professions dans le domaine de la santé et sciences cliniques connexes	17,8	31,5	27,6	17,1	31,5	28,2
Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes	37,8	40,3	39,6	33	36,7	36,5
Histoire	44,1	46,2	47,9	44,2	47	49

	2006			2011		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Langue et littérature, lettres françaises (Canada)	42	40,6	42,7	41,4	39,8	42,6
Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire	5,6	13,8	9,4	10,6	15	12,7

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

### La surqualification selon le risque de chômage

Nous avons déjà mentionné que la surqualification peut découler d'une offre de main-d'œuvre qualifiée excédentaire. Du côté de la demande, on peut anticiper que les domaines pour lesquels il existe une forte demande de main-d'œuvre afficheraient un taux de surqualification moins élevé. Au Canada, les domaines de la santé et de l'ingénierie sont des exemples de domaines qui affichent souvent une pénurie de compétences (Carey, 2014 ; Drewes, 2010).

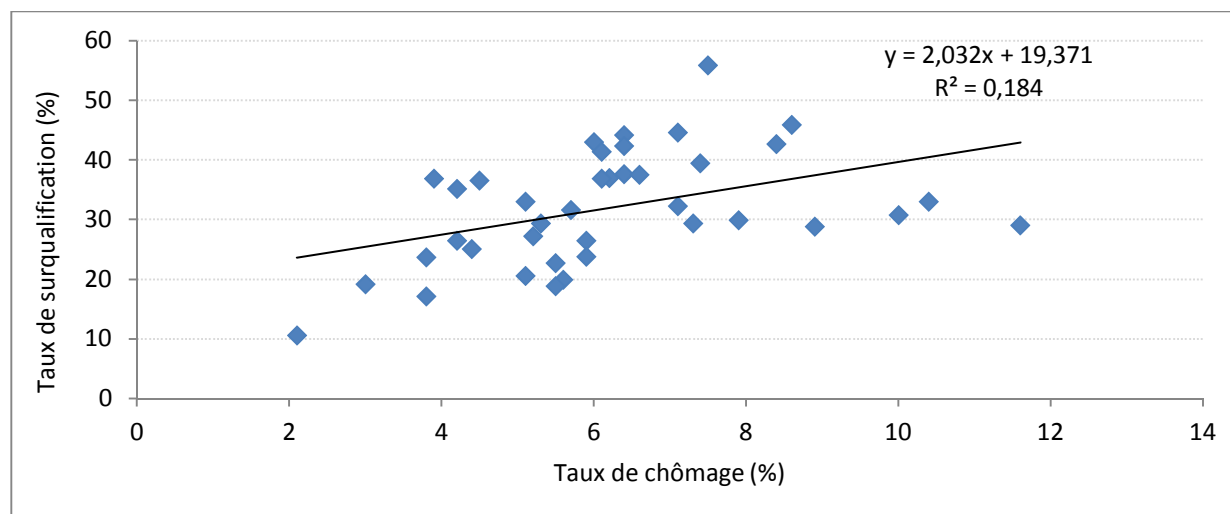
Selon l'OCDE (2011b), entrer dans le marché de travail au moment où le chômage est élevé augmenterait la probabilité de se retrouver dans un emploi pour lequel on est surqualifié. Le graphique 3.2 confirme la relation positive entre le taux de chômage et le taux de surqualification par domaine d'études au Québec en 2011. Ce graphique montre que les domaines qui présentent un taux de chômage plus élevé sont également ceux qui affichent un taux de surqualification plus haut par rapport aux autres domaines. Par exemple, le taux de chômage le plus élevé (11,6 %) est attribué au domaine « Ressources naturelles et conservation », pour lequel le taux de surqualification s'élève à 29 %. À l'opposé, le domaine « Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et médecine vétérinaire » affiche le plus bas taux de chômage (2,1 %) et présente aussi le taux de surqualification le moins élevé. Toutefois, il faut souligner qu'un taux de chômage élevé n'est pas toujours relié à un taux de surqualification élevé, comme le montre le domaine « Arts libéraux et sciences, études générales et lettres et sciences humaines », pour lequel la surqualification est de 55,9 % – soit le taux le plus élevé de tous les domaines d'études compilés dans le graphique 3.2 –, mais qui affiche un taux de chômage de 7,5 %, soit légèrement plus haut que le taux de chômage moyen de 6,2 % rapporté pour l'ensemble des domaines d'études examinés. Ce constat suggère que les diplômés dans ce domaine ont peut-être tendance à accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés ; cela met fin à leur chômage, mais pourrait retarder leur transition vers des emplois compatibles avec leurs qualifications si on se fie aux résultats de Baert *et al.* (2013). De plus, le taux de chômage a tendance à diminuer à mesure



qu'augmente l'expérience sur le marché de travail, comme le soulignent Liu *et al.* (2012), qui notent une baisse du taux de chômage et une hausse des salaires des diplômés des niveaux collégial et universitaire en Ontario deux ans et cinq ans après l'obtention de leur diplôme.

Le graphique montre également les résultats de l'estimation d'un modèle linéaire simple où la variable expliquée est le taux de surqualification et la variable explicative est le taux de chômage. Il en découle qu'une augmentation d'un point de pourcentage du taux de chômage est associée à une augmentation moyenne de deux points du taux de surqualification. Bien entendu, les écarts de taux de chômage n'expliquent qu'une partie (environ 20 %) des écarts de taux de surqualification entre les domaines d'études. En d'autres termes, les difficultés à trouver un emploi sont loin d'expliquer à elles seules la surqualification, et d'autres facteurs entrent en jeu. Néanmoins, les résultats obtenus indiquent que la rareté des emplois dans leur domaine d'études force certains diplômés à accepter un poste pour lequel ils sont surqualifiés afin de sortir du chômage.

**Graphique 3.2 – Taux de surqualification en fonction du taux de chômage chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire au Québec en 2011 \***



\* Le nuage de points représente 39 domaines d'études différents.

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

### La surqualification selon l'âge

Le tableau 3.12 montre que la surqualification touche surtout les jeunes parmi les diplômés des niveaux collégial et universitaire. En effet, au Québec, en 2011, les 15-19 ans et les 20-24 ans affichaient respectivement un taux de surqualification de 75,5 et 53,6 %. Ces proportions ont peu changé entre 2001 et 2011. Comparativement à l'Ontario et à l'ensemble du Canada, les taux de surqualification sont

moins élevés au Québec pour tous les groupes d'âge, sauf celui des 15-19 ans. Le tableau 3.12 montre également que la surqualification a tendance à diminuer avec l'âge pour les diplômés de moins de 55 ans. À l'opposé, on observe une hausse du taux de surqualification à partir de 55 ans. Plusieurs facteurs pourraient expliquer ce renversement de tendance. Par exemple, comme les travailleurs commencent à prendre leur retraite à partir de 55 ans, il est possible que la probabilité de quitter le marché du travail soit plus forte parmi ceux qui ne sont pas surqualifiés pour leur poste. En effet, ces derniers sont en moyenne mieux rémunérés que les travailleurs surqualifiés et l'on sait que la décision de prendre une retraite anticipée est positivement corrélée avec la richesse de la personne. Il y aurait donc un effet de sélection qui implique un taux de surqualification plus élevé parmi les travailleurs qui demeurent actifs. Aussi, on peut postuler que certains travailleurs de 55 ans et plus ont déjà quitté le marché du travail mais y sont revenus par la suite. Il se pourrait aussi que d'autres aient perdu leur emploi et aient dû en trouver un autre. Or, les travailleurs âgés font face à des défis importants pour trouver un emploi approprié, malgré leur longue expérience professionnelle (Bernard, 2012). Leurs compétences sont susceptibles d'être spécifiques à une industrie particulière, ce qui rend difficile de les faire valoir à des employeurs qui œuvrent dans d'autres industries, surtout si elles viennent d'un secteur en déclin. Les travailleurs âgés pourraient aussi être victimes de discrimination en raison de leur âge.

**Tableau 3.12 – Taux de surqualification chez les diplômés de niveaux collégial et universitaire, selon le groupe d'âge**

	2001			2006			2011		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
15-19 ans	77,8	67,6	74,0	75,3	70,3	72,2	75,5	72,0	72,1
20-24 ans	52,9	56,1	55,3	53,9	59,5	56,4	53,6	58,3	54,5
25-29 ans	32,9	38,4	37,6	33,1	40,7	38,9	29,3	39,1	36,7
30-34 ans	30,0	33,8	33,2	29,7	35,5	34,1	26,3	32,4	31,8
35-39 ans	27,4	31,5	30,8	30,3	35,4	33,7	26,1	31,7	31,4
40-44 ans	26,6	30,1	29,2	28,9	34,2	32,6	27,6	33,1	32,4
45-49 ans	23,7	29,1	27,3	28,3	33,1	31,2	26,0	32,2	31,2
50-54 ans	21,5	26,8	25,7	27,2	31,9	29,9	25,6	31,2	30,2
55-59 ans	22,5	27,7	26,7	27,7	31,0	30,0	26,1	31,6	30,4
60-64 ans	25,5	29,5	29,0	30,2	32,5	31,6	29,6	32,7	32,7

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

### La surqualification selon le sexe

Les taux de surqualification selon le sexe et le niveau d'études sont présentés dans le tableau 3.13. Celui-ci montre que les femmes sont plus exposées à la surqualification que les hommes dans les trois régions géographiques étudiées. Ce résultat est confirmé par l'International Labor Office (ILO, 2014) en Europe, qui estime que la surqualification affecte en particulier les femmes et les travailleurs les plus jeunes, tandis que les hommes sont plus touchés par la sous-qualification.

C'est chez les diplômés d'une école de métiers que la disparité entre les hommes et les femmes sur le plan du taux de surqualification est la plus importante : au Québec, en 2011, ce taux était de 49 % pour les femmes et de 40 % pour les hommes. Pour ce qui est des niveaux de scolarité, ces diplômés affichent aussi le taux de surqualification le plus élevé pour les deux sexes. Chez les titulaires d'un baccalauréat, le taux de surqualification au Québec est resté stable pour les femmes à environ 35 % entre 2006 et 2011, tandis qu'il oscillait autour de 32 % chez les hommes durant la même période. Toutefois, la performance du Québec à ce chapitre est meilleure que celle de l'Ontario, où le taux de surqualification des femmes qui ont un baccalauréat était environ 10 points de pourcentage plus élevé qu'au Québec (en 2006 et en 2011). De plus, au Québec, le taux de surqualification chez les femmes qui ont un diplôme d'études collégiales a reculé de 39 à 32 % entre 2001 et 2011; cette diminution est importante en comparaison de l'Ontario, où ce taux n'a pas fléchi durant la même période. Notons aussi que les taux associés aux études supérieures, qui correspondent aux taux de surqualification les plus faibles parmi tous les diplômes d'études postsecondaires, sont passés de 18,6 % pour les femmes et 14,7 % pour les hommes en 2001 à 21,7 % pour les femmes et 20,4 % pour les hommes en 2011.

Enfin, nous constatons que la situation relative des femmes s'est améliorée dans le temps au Québec. En effet, alors que l'écart de taux de surqualification entre les hommes et les femmes était – au total – de près de six points en 2001, il n'était plus que de trois points en 2011. De plus, désormais, les femmes s'en tirent mieux sur le marché du travail au Québec comparativement à l'Ontario et à l'ensemble du Canada : en 2011, leur taux de surqualification et l'écart par rapport aux hommes à cet égard étaient moins élevés au Québec qu'ailleurs au pays.

**Tableau 3.13 – Taux de surqualification, selon le sexe et le plus haut diplôme obtenu**

	2001		Québec		2011	
	2001		2006		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Diplôme d'études secondaires	16,1	17,5	17,8	18,9	19,1	19,2
Diplôme d'une école de métiers	50,9	36,5	54,4	41,2	49,1	40
Diplôme d'études collégiales	39,3	29,8	40,2	32,5	32,2	29,8
Certificat ou diplôme universitaire	27,8	22,6	30,1	26,8	24,9	25
Baccalauréat	33,7	28,6	34,9	32,4	34,9	31,8
Diplôme d'études supérieures	18,6	14,7	20,4	18,2	21,7	20,4
Total	25,6	19,9	29,8	24,9	28,3	24,9
	2001		Ontario		2011	
	2001		2006		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Diplôme d'études secondaires	14,8	15,4	17,1	17	18,5	17,7
Diplôme d'une école de métiers	48,7	29,2	55,4	32,9	51,6	31
Diplôme d'études collégiales	38,3	28,0	43	31,1	38,8	29,8
Certificat ou diplôme universitaire	33,6	26,5	37,6	31	34,6	28,8
Baccalauréat	43,5	35,3	45,7	38,3	44,6	37,2
Diplôme d'études supérieures	23,5	18,9	26,4	23	27,3	23,4
Total	25,2	19,2	30,3	23,5	30,9	24,3
	2001		Canada		2011	
	2001		2006		2011	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Diplôme d'études secondaires	15,6	16,4	17,4	17,3	18,8	17,8
Diplôme d'une école de métiers	49,1	30,3	54,1	34,4	50,3	30,9
Diplôme d'études collégiales	39,5	27,9	42,4	30,2	37,7	28,8
Certificat ou diplôme universitaire	30,9	25,2	34,5	28,5	32	27,8
Baccalauréat	40,5	33,6	42,2	36,6	42	38
Diplôme d'études supérieures	21,8	16,9	24,3	20,5	25,7	23,4
Total	25,5	19,0	29,8	22,9	30,1	23,6

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

### La surqualification selon le statut d'immigrant

Comme on le sait, le Québec compte moins d'immigrants – proportionnellement à sa population – que l'Ontario et l'ensemble du Canada<sup>13</sup>. On sait aussi que les immigrants sont généralement plus exposés à la surqualification que les non-immigrants (voir, par exemple, Boudarbat et Connolly, 2013 ; Galarneau et Morissette, 2008 ; Uppal et LaRochelle-Côté, 2014). Dès lors, on pourrait avancer que le taux de surqualification relativement moins élevé des diplômés des niveaux collégial et universitaire au Québec comparativement aux autres provinces (tableaux 3.5 et 3.6) s'expliquerait, du moins en partie, par cette faible proportion d'immigrants dans la province.

Pour avoir l'heure juste, nous avons produit les taux de surqualification selon le niveau d'études et le statut d'immigrant. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau 3.14. Comme on pouvait s'y attendre, dans les trois régions géographiques, la surqualification touche davantage les immigrants que les non-immigrants. L'écart est particulièrement élevé entre les diplômés universitaires de ces deux groupes. Parmi eux, ce sont les immigrants qui détiennent un baccalauréat qui affichent le taux de surqualification le plus élevé : 49 % en 2011 au Québec – ce qui est proche des taux observés en Ontario et au Canada – contre 30 % chez les non-immigrants de la même province qui ont le même niveau d'études.

Les taux de surqualification chez les diplômés du collégial, du baccalauréat et des études supérieures sont comparables au Québec et en Ontario. À cet égard, les non-immigrants du Québec, principalement ceux qui ont un baccalauréat, sont moins surqualifiés que ceux de l'Ontario (30 % contre 37 %).

Les immigrants, en particulier ceux qui arrivent au Canada à l'âge adulte, font face à des défis qui leur sont propres. Malgré leur niveau de scolarité relativement élevé, ils sont confrontés à la transférabilité moindre du capital humain acquis dans leur pays d'origine, en raison de problèmes possiblement liés à la langue, aux différences culturelles, à la qualité de l'éducation et à la discrimination (Picot, 2008). Si le Québec parvient à mieux intégrer ses immigrants dans son marché du travail, celui-ci serait encore plus performant que celui de l'Ontario.

---

<sup>13</sup> En 2011, les immigrants représentaient 12,6 % de la population du Québec, comparativement à 28,5 % en Ontario et à 20,6 % dans l'ensemble du Canada (*Enquête nationale auprès des ménages de 2011*, Statistique Canada).

**Tableau 3.14 – Taux de surqualification (objective), selon le niveau d'études et le statut d'immigrant**

	2006						2011					
	Québec		Ontario		Canada		Québec		Ontario		Canada	
	Non-imm.	Imm.	Non-imm.	Imm.	Non-imm.	Imm.	Non-imm.	Imm.	Non-imm.	Imm.	Non-imm.	Imm.
Diplôme d'études secondaires	18,1	19,8	16,6	18,3	16,9	19,1	19	19,9	17,9	18,8	17,9	19,9
Diplôme d'une école de métiers	46,4	50,5	38,5	46,5	41,3	45,5	43,3	50,1	35,6	44,7	36,2	43,6
Diplôme d'études collégiales	36	44,1	36,3	42,2	36,1	41,7	30,2	39,8	33,2	39,9	32,2	40
Certificat universitaire	26,3	38,6	27,6	41,1	27,1	40,6	22,3	33,9	25,3	37,7	24,9	38,2
Baccalauréat	30,8	49,8	37,3	50,8	35,3	50,8	30,1	49,1	37,2	48,1	35,7	50,5
Diplôme d'études supérieures	15,6	29,3	17,3	34,5	16,5	32,6	16,3	32,0	18,5	33,9	17,9	34,7
Total	26,5	33,3	24,3	33	24,6	32,8	25,5	33,9	25,3	33,1	24,6	33,7

\* Non-imm. : non-immigrants; Imm. : immigrants. Les résidents temporaires sont exclus des résultats.

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

### La surqualification selon le secteur d'activité

Le tableau 3.15 rapporte les taux de surqualification des diplômés des niveaux collégial et universitaire par secteur d'activité en 2001, 2006 et 2011 au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Afin de repérer facilement les foyers de surqualification, nous avons classé les secteurs par ordre croissant du taux de surqualification au Québec en 2011. À partir des données de ce tableau, on constate que l'ordre des secteurs est presque le même dans les trois régions géographiques. En effet, ceux qui affichent les plus hauts taux de surqualification sont les mêmes au Québec, en Ontario et au Canada, et inversement.

En 2011, les secteurs « Services d'enseignement » (12,1 %), « Services professionnels, scientifiques et techniques » (14,8 %) et « Soins de santé et assistance sociale » (19,9 %) affichent tous des taux de surqualification bien en deçà du taux moyen de 33,7 % enregistré au Québec chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire. Rappelons que les taux dans les domaines d'études associés à ces secteurs (tableau 3.11), tels que « Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire », « Professions dans le domaine de la santé et des sciences cliniques connexes », « Informatique, sciences de l'information et services de soutien connexe », « Éducation » et « Technologue ou technicien en génie », sont parmi les plus bas. Le même constat vaut pour l'Ontario, sauf pour « Soins de santé et assistance sociale », où le Québec affiche un taux de 11 points de

pourcentage inférieur au taux ontarien (31 %) et de 9 points de pourcentage plus bas que le taux dans l'ensemble du Canada (29 %). En Ontario, ce sont les « Services d'enseignement » (15,9 %) et les « Services professionnels, scientifiques et techniques » (18,5 %) qui présentent les taux de surqualification les moins élevés.

Au Québec, les secteurs « Transport et entreposage » (55,7 %), « Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement » (56,1 %), « Commerce de détail » (58,1 %) et « Hébergement et services de restauration » (63,7 %) affichent les taux de surqualification les plus élevés pour les diplômés des niveaux collégial et universitaire. Ces secteurs enregistrent aussi les taux de surqualification les plus élevés en Ontario et dans l'ensemble du Canada, et constituent, de ce fait, des refuges pour les diplômés qui ne parviennent pas à décrocher un emploi correspondant à leurs qualifications. À l'instar du secteur « Soins de santé et assistance sociale », on note aussi qu'en 2011, pour le secteur « Fabrication et transport et entreposage », il existe un écart de plus de 7 points de pourcentage en faveur du Québec par rapport à l'Ontario.

En somme, les secteurs « Transport et entreposage », « Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement », « Commerce de détail » et « Hébergement et services de restauration » constituent les principaux foyers de surqualification pour les diplômés des niveaux collégial et universitaire. À l'opposé, les emplois dans les « Services d'enseignement », dans les « Services professionnels, scientifiques et techniques » et dans le secteur de la santé offrent à ces diplômés les meilleures chances d'occuper un emploi dans leur domaine de spécialisation et en concordance avec leur niveau d'études.

En examinant de plus près l'évolution des taux de surqualification au Québec présentés dans le tableau 3.15, on remarque que la plupart des secteurs ont connu une hausse du taux de surqualification entre 2001 et 2006, suivie d'une baisse pour la période 2006-2011. Dans cette province, la diminution la plus prononcée du taux de surqualification entre 2001 et 2011 chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire a été de 7 points de pourcentage et s'est produite dans le secteur « Agriculture, foresterie, pêche et chasse ». En Ontario et au Canada, le taux de surqualification associé à ce secteur a subi une baisse de 12 et de 11 points de pourcentage respectivement au cours de la même période. En revanche, le taux de surqualification dans le secteur « Gestion des sociétés et d'entreprises » au Québec en 2011 dépasse d'environ 6 points de pourcentage son niveau de 2001. Le taux de surqualification associé à ce secteur a également augmenté en Ontario et au Canada au cours de cette même période.

**Tableau 3.15 – Taux de surqualification des diplômés des niveaux collégial et universitaire de 15 à 64 ans, selon le secteur d'activité \***

	2001			2006			2011		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Services d'enseignement	9,6	12,8	13,2	11,4	15,1	15,0	12,1	15,9	16,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,1	17,3	16,6	15,7	19,5	18,3	14,8	18,5	17,3
Soins de santé et assistance sociale	20,2	25,8	25,4	21,6	29,8	27,7	19,9	31,0	28,9
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	21,7	21,8	22,2	26,7	23,3	23,7	21,0	21,3	22,8
Services publics	21,0	27,4	25,8	24,6	28,5	26,7	21,9	25,2	23,5
Construction	25,1	29,2	27,4	28,6	31,2	29,8	24,2	29,7	28,2
Gestion de sociétés et d'entreprises	19,0	20,8	22,0	28,4	25,4	26,5	24,6	29,6	25,9
Administrations publiques	26,9	31,8	31,7	28,9	32,6	32,7	27,3	30,9	31,5
Finance et assurances	33,4	32,8	33,8	34,1	33,6	34,3	29,1	30,5	30,8
Industrie de l'information et industrie culturelle	26,9	27,6	28,3	29,7	29,1	29,9	29,3	28,1	28,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	38,1	45,9	43,2	40,0	48,0	44,1	31,3	33,9	32,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	35,6	35,4	34,9	35,6	38,0	36,4	33,5	37,1	35,9
Fabrication	36,9	42,3	40,7	39,2	46,3	44,0	34,9	43,1	40,8
Arts, spectacles et loisirs	37,6	42,0	40,0	39,1	43,8	41,6	36,4	43,1	39,3
Services immobiliers et services de location et de location à bail	40,3	41,9	39,8	42,0	43,8	40,5	37,9	40,6	36,9
Commerce de gros	44,6	42,6	43,8	46,3	45,3	46,2	41,5	41,4	43,4
Transport et entreposage	54,4	62,3	58,4	57,7	64,7	60,6	55,7	63,5	63,6
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	58,5	60,6	61,5	61,6	64,8	64,5	56,1	63,2	64,1
Commerce de détail	60,4	54,9	56,6	62,1	58,8	59,2	58,1	57,9	57,4
Hébergement et services de restauration	62,3	54,8	57,2	64,4	58,3	59,2	63,7	59,1	60,7

\* Les secteurs d'activité sont classés par ordre croissant de taux de surqualification au Québec en 2011.

Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.



### 3.5 Déterminants de la surqualification : analyses multivariées

Les analyses descriptives précédentes ne donnent qu'une idée partielle du lien qui existe entre les caractéristiques étudiées et la fréquence de la surqualification. Elles ne donnent que des taux bruts, c'est-à-dire un portrait moyen des déterminants des taux de surqualification pour les diverses catégories de variables retenues et prises isolément. Comme la surqualification pourrait être causée par plusieurs facteurs concomitants, on ne peut comparer correctement deux groupes lorsque ceux-ci diffèrent en vertu d'un ou de plusieurs de ces facteurs. Par exemple, les écarts (bruts) de taux de surqualification entre le Québec et l'Ontario pourraient s'expliquer par des différences dans les caractéristiques de leurs diplômés (niveaux et domaines d'études, sexe, statut d'immigrant, secteurs d'activité, etc.) plutôt que par des différences dans la performance de leurs systèmes d'enseignement ou de leurs marchés du travail.

Si on neutralise l'effet des caractéristiques susceptibles d'influer sur le risque de surqualification, on peut alors se prononcer sur la performance du marché du travail québécois en comparaison de celui des autres provinces canadiennes, toutes choses étant égales par ailleurs. C'est ce que permet de faire une analyse multivariée en estimant les écarts ajustés des taux de surqualification, c'est-à-dire les écarts qui auraient été observés si les diplômés du Québec avaient eu les mêmes caractéristiques que les diplômés des autres provinces.

Un autre exemple a trait à la comparaison entre les hommes et les femmes. On a déjà vu que les femmes sont plus exposées à la surqualification que les hommes, mais ceci ne permet pas de conclure que les femmes sont traitées moins favorablement que les hommes dans le marché du travail. En effet, les écarts sur le plan des taux de surqualification entre les deux sexes pourraient s'expliquer par des différences dans les caractéristiques des deux groupes – par exemple, pour ce qui est des choix en matière d'éducation (niveau et domaine d'études) et de secteurs d'emploi. Il est donc important de mesurer la relation qui existe entre le sexe et la surqualification, et ce, indépendamment des autres facteurs.

Pour ce faire, nous avons estimé des modèles de type Probit où la variable dépendante observée (c'est-à-dire « expliquée ») vaut 1 si le diplômé est surqualifié pour son emploi et 0 autrement. Ces modèles permettent d'identifier les déterminants de la probabilité qu'un travailleur soit surqualifié pour son emploi en tenant compte simultanément de plusieurs déterminants de cette probabilité. Les tableaux 3.16 et 3.17 rapportent les résultats de l'estimation à l'aide des données de l'ENM de 2011. Le

premier modèle (tableau 3.16) permet de comparer le Québec (comme province de travail) avec les autres provinces canadiennes, toutes choses étant égales par ailleurs. Quant au deuxième modèle (tableau 3.17), il permet d'identifier les déterminants de la probabilité qu'un diplômé soit surqualifié dans son emploi au Québec en 2011. Pour faciliter la compréhension des estimations, les résultats sont présentés sous forme d'effets marginaux<sup>14</sup>.

L'examen des données du tableau 3.16 permet de relever un fait important : la probabilité qu'un diplômé de niveau collégial ou universitaire soit surqualifié est plus élevée dans toutes les provinces canadiennes comparativement au Québec, et ce, après avoir contrôlé l'effet de plusieurs facteurs (niveau et domaine d'études, groupe d'âge, sexe, secteur d'activité, catégorie de travailleur – autonome ou salarié –, fréquentation de l'école, statut d'immigrant, appartenance à une minorité visible, lieu d'obtention du diplôme et état matrimonial). Plus précisément, au Québec, la probabilité qu'un diplômé de niveau collégial ou universitaire soit surqualifié est en moyenne plus élevée de 3,5 à 6,1 points de pourcentage dans les provinces de l'Atlantique, de 3 points en Ontario, de 5,3 points au Manitoba, de 3,5 points en Saskatchewan, de 3 points en Alberta et de 3,8 points en Colombie-Britannique, toutes choses étant égales par ailleurs. Soulignons que toutes ces probabilités sont statistiquement significatives au niveau de 1 %, ce qui n'est pas surprenant, étant donné la grande taille de notre échantillon (1 748 730 observations). Bref, parmi toutes les provinces canadiennes, c'est au Québec que la probabilité d'être surqualifié est la moins élevée pour les diplômés des collèges et des universités. Ceci va à l'encontre de l'image véhiculée selon laquelle l'économie québécoise est moins performante que celles des provinces de l'Ouest canadien.

---

<sup>14</sup> L'effet marginal correspond à l'effet d'une variation unitaire d'une variable continue sur la probabilité que l'événement étudié se produise. Dans le cas d'une variable catégorielle, l'effet marginal est calculé pour chaque catégorie et correspond à l'écart de probabilité entre cette catégorie et celle prise comme référence (par exemple, entre les diplômés ayant un baccalauréat et ceux qui ont un diplôme d'études collégiales), toutes choses restant égales par ailleurs.

**Tableau 3.16 – Résultats de l'estimation d'un modèle Probit avec variable dépendante = 1 si le diplômé de niveau collégial ou universitaire est surqualifié et 0 autrement (2011)**

Variable	Coefficient	Erreur-type	Effet marginal <sup>a</sup>	Erreur-type
Province du lieu de travail (Réf. * : Québec)				
Terre-Neuve-et-Labrador	0,113***	0,015	0,035***	0,005
Île-du-Prince-Édouard	0,170***	0,027	0,053***	0,009
Nouvelle-Écosse	0,195***	0,010	0,061***	0,003
Nouveau-Brunswick	0,164***	0,012	0,051***	0,004
Ontario	0,098***	0,004	0,030***	0,001
Manitoba	0,171***	0,009	0,053***	0,003
Saskatchewan	0,115***	0,010	0,035***	0,003
Alberta	0,098***	0,006	0,030***	0,002
Colombie-Britannique	0,125***	0,005	0,038***	0,002
Territoires	nr**		nr**	
Sans objet <sup>b</sup>	0,322***	0,006	0,102***	0,002

Variables de contrôle : plus haut diplôme obtenu, domaine d'études, groupe d'âge, sexe, industrie, catégorie de travailleur (employé, aide familiale, travailleur autonome), fréquentation de l'école, statut d'immigrant, appartenance à une minorité visible, lieu d'obtention du diplôme et état matrimonial.

Nombre d'observations : 1 748 730

Pseudo R2 : 0,14

\* Point de comparaison.

\*\* nr : résultat non rapporté à cause du faible nombre d'observations. \*\*\* Significatif au niveau 1 %. <sup>a</sup> L'effet marginal mesure l'effet d'une variation unitaire d'une variable sur la probabilité d'être surqualifié. Dans le cas d'une variable dichotomique et catégorielle, il mesure l'écart de probabilité entre une catégorie et celle qui est prise comme référence (c.-à-d. le groupe de comparaison).

<sup>b</sup> Comprend les répondants qui ont déclaré « travailler à l'extérieur du Canada » ou être « sans adresse de travail fixe », comme les chauffeurs d'autobus ou de camion.

Source : Estimations des auteurs effectuées à partir des fichiers de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011*.

Comme nous l'avons indiqué, le tableau 3.17 rapporte l'effet de plusieurs variables sur la probabilité qu'un diplômé ait été surqualifié pour son emploi au Québec en 2011. En ce qui concerne le niveau d'études, ce tableau montre que l'obtention d'un certificat universitaire réduit de 5,9 points de pourcentage la probabilité d'être surqualifié pour ces diplômés par rapport aux titulaires d'un diplôme d'études collégiales (notre groupe de référence), toutes choses étant égales par ailleurs. Par contre, le risque de surqualification pour les bacheliers et pour les titulaires d'un certificat ou d'un diplôme

universitaire supérieur au baccalauréat (mais inférieur à la maîtrise) est plus élevé par rapport au groupe de référence. Ce résultat est en ligne avec l'étude de Boudarbat et Montmarquette (2013) qui trouvaient que dans le Grand Montréal, la probabilité d'être surqualifié pour les titulaires d'un baccalauréat était supérieure à celle des travailleurs qui ont un diplôme d'études collégiales.

Il convient aussi de noter que la probabilité d'être surqualifié diminue avec l'âge, mais l'essentiel de cette diminution se produit entre 25 et 29 ans. Cet avantage des 25-29 ans par rapport aux 15-19 ans se maintient chez les 30-39 ans. À partir de l'âge de 40 ans, la probabilité de surqualification tend à augmenter. Par exemple, par rapport aux 25-29 ans, cette probabilité est de 2 points plus élevée pour les 40-44 ans et de 6 points pour les 60-64 ans, toutes choses étant égales par ailleurs.

En contrôlant les autres déterminants de la surqualification, on constate que les diplômés dans les domaines « Informatique, sciences de l'information et services de soutien connexes » (- 7,9 points de pourcentage), « Technologue ou technicien en génie » (- 7,2 points) et « Génie » (- 6,9 points) affichent une probabilité inférieure d'être surqualifiés par rapport aux diplômés qui ont été formés en « Éducation » (groupe de référence). À l'opposé, les diplômés en « Philosophie et études religieuses » (+15,5 points), « Études régionales, ethniques et culturelles, et études comparatives selon le sexe » (+15,1 points), « Histoire » (+14,4 points) et « Arts libéraux et sciences, études générales et lettres, et sciences humaines » (+13,5 points) présentent un risque de surqualification beaucoup plus élevé par rapport au groupe de référence.

Lorsqu'on examine la probabilité qu'un diplômé collégial ou universitaire soit surqualifié selon le secteur d'activité dans lequel il évolue, on trouve les mêmes secteurs qui présentaient les taux de surqualification les plus hauts dans le tableau 3.15 : cette probabilité est plus élevée de 45 points dans le secteur « Transport et entreposage », de 41,1 points dans « Hébergement et services de restauration », de 40,7 points dans « Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement » et de 39,6 points dans « Commerce de détail », en comparaison de la probabilité de surqualification pour les diplômés qui travaillent dans le secteur « Services d'enseignement » (groupe de référence).

De plus, le risque de surqualification est de 3 points de pourcentage moins élevé pour les hommes que pour les femmes. Ce risque est aussi plus grand pour les immigrants et les résidents non permanents (environ 4 points de plus que les non-immigrants), et pour les membres d'une minorité visible

(+ 6,2 points). Toutefois, les immigrants (– 14,6 points) et les résidents non permanents (– 11,9 points) voient leur risque diminuer fortement s'ils ont obtenu leur diplôme au Canada.

Enfin, le tableau 3.17 laisse aussi entrevoir qu'il est moins probable que les travailleurs autonomes se retrouvent surqualifiés (– 15,5 points) comparativement aux travailleurs salariés.

**Tableau 3.17 – Résultats de l'estimation du modèle Probit avec variable dépendante = 1 si le diplômé de niveau collégial ou universitaire est surqualifié et 0 autrement, Québec (2011)**

Variable	Coefficient	Erreur-type	Effet marginal <sup>a</sup>	Erreur-type
<b>Plus haut diplôme</b>				
(Réf. * : diplôme d'études collégiales)				
• Certificat universitaire	– 0,222***	0,012	– 0,059***	0,003
• Baccalauréat	0,265***	0,008	0,079***	0,002
• Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	0,130***	0,015	0,038***	0,004
• Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	– 0,179***	0,036	– 0,048***	0,009
• Maîtrise	– 0,142***	0,013	– 0,038***	0,003
• Doctorat	– 0,514***	0,032	– 0,124***	0,006
<b>Groupe d'âge (Réf. : 15-19 ans)</b>				
• 20-24 ans	– 0,220***	0,031	– 0,072***	0,010
• 25-29 ans	– 0,535***	0,032	– 0,166***	0,011
• 30-34 ans	– 0,548***	0,032	– 0,169***	0,011
• 35-39 ans	– 0,535***	0,032	– 0,166***	0,011
• 40-44 ans	– 0,470***	0,033	– 0,148***	0,011
• 45-49 ans	– 0,463***	0,033	– 0,146***	0,011
• 50-54 ans	– 0,447***	0,033	– 0,141***	0,011
• 55-59 ans	– 0,416***	0,033	– 0,132***	0,011
• 60-64 ans	– 0,332***	0,035	– 0,106***	0,011
<b>Domaine d'études (Réf. : Éducation)</b>				
• Agriculture, exploitation agricole et sciences connexes	0,109***	0,032	0,033***	0,010
• Ressources naturelles et conservation	0,157***	0,038	0,047***	0,012
• Architecture et services connexes	0,107***	0,033	0,032***	0,010
• Études régionales, ethniques et culturelles, et études comparatives selon le sexe	0,473***	0,073	0,151***	0,025
• Communications, journalisme et programmes connexes	0,154***	0,024	0,046***	0,007
• Technologie des communications, technicien en communications et services de soutien	0,250***	0,040	0,077***	0,013
• Informatique, sciences de l'information et	– 0,298***	0,020	– 0,079***	0,005

Variable	Coefficient	Erreur-type	Effet marginal <sup>a</sup>	Erreur-type
services de soutien connexes				
• Services personnels et culinaires	0,008	0,041	0,002	0,012
• Génie	-0,255***	0,019	-0,069***	0,005
• Technologue, technicien en génie	-0,268***	0,022	-0,072***	0,006
• Linguistique, langues et littératures autochtones et étrangères	0,239***	0,029	0,073***	0,009
• Sciences de la famille et de la consommation, sciences humaines	-0,196***	0,025	-0,054***	0,007
• Droit, professions connexes et étude du droit	-0,116***	0,025	-0,033***	0,007
• Langue et littérature, lettres anglaises	0,302***	0,048	0,093***	0,016
• Arts libéraux et sciences, études générales et lettres, sciences humaines	0,428***	0,021	0,135***	0,007
• Bibliothéconomie	0,198***	0,050	0,060***	0,016
• Sciences biologiques et biomédicales	0,236***	0,027	0,072***	0,008
• Mathématiques et statistique	0,008	0,050	0,002	0,014
• Technologies militaires	0,256	0,176	0,079	0,057
• Études multidisciplinaires, interdisciplinaires	0,229***	0,026	0,070***	0,008
• Étude des parcs, de la récréologie, des loisirs et du conditionnement physique	0,320***	0,031	0,099***	0,010
• Philosophie et études religieuses	0,485***	0,057	0,155***	0,019
• Théologie et vocations religieuses	0,350***	0,056	0,109***	0,019
• Sciences physiques	0,060*	0,032	0,018*	0,010
• Technologue ou technicien en sciences	-0,011	0,060	-0,003	0,017
• Psychologie	0,318***	0,023	0,099***	0,007
• Sécurité et services de protection	-0,012	0,029	-0,003	0,009
• Administration publique et professions en services sociaux	-0,084***	0,028	-0,024***	0,008
• Sciences sociales	0,373***	0,019	0,117***	0,006
• Métiers de la construction	0,106**	0,044	0,031**	0,013
• Mécanique et réparation, technologue, technicien	-0,202***	0,034	-0,056***	0,009
• Travail de précision	-0,036	0,047	-0,010	0,013
• Transport de personnes et de matériel	-0,084*	0,050	-0,024*	0,014
• Arts visuels et arts d'interprétation	0,319***	0,019	0,099***	0,006
• Professions dans le domaine de la santé et sciences cliniques connexes	-0,315***	0,017	-0,083***	0,005
• Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes	0,086***	0,015	0,025***	0,004
• Histoire	0,454***	0,035	0,144***	0,012
• Langue et littérature, lettres françaises (Canada)	0,400***	0,034	0,126***	0,011
• Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire	-0,068	0,090	-0,019	0,025

Variable	Coefficient	Erreur-type	Effet marginal <sup>a</sup>	Erreur-type
<b>Secteurs industriels (Réf. : Services d'enseignement)</b>				
• Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,015***	0,036	0,274***	0,012
• Extraction minière, exploitation en carrière, extraction de pétrole et de gaz	0,651***	0,059	0,155***	0,017
• Services publics	0,677***	0,031	0,163***	0,009
• Construction	0,741***	0,027	0,183***	0,008
• Fabrication	1,003***	0,016	0,270***	0,004
• Commerce de gros	1,114***	0,019	0,309***	0,006
• Commerce de détail	1,354***	0,016	0,396***	0,004
• Transport et entreposage	1,506***	0,022	0,450***	0,007
• Industrie de l'information et industrie culturelle	0,678***	0,020	0,163***	0,005
• Finance et assurances	0,693***	0,017	0,168***	0,004
• Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,990***	0,027	0,265***	0,008
• Services professionnels, scientifiques et techniques	0,282***	0,016	0,057***	0,003
• Gestion de sociétés et d'entreprises	0,602***	0,072	0,141***	0,021
• Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1,386***	0,022	0,407***	0,007
• Soins de santé et assistance sociale	0,523***	0,015	0,118***	0,003
• Arts, spectacles et loisirs	0,758***	0,026	0,188***	0,008
• Hébergement et services de restauration	1,397***	0,021	0,411***	0,006
• Autres services (sauf les administrations publiques)	0,783***	0,020	0,196***	0,006
• Administrations publiques	0,666***	0,016	0,160***	0,004
<b>Catégorie de travailleurs (Réf. : employé)</b>				
• Travailleur familial non rémunéré	nr	–	nr	–
• Travailleur autonome, sans aide rémunérée	–0,240***	0,015	–0,066***	0,004
• Travailleur autonome, avec aide rémunérée	–0,638	0,022	–0,155	0,004
<b>Langue utilisée le plus souvent au travail (Réf. : anglais et français)</b>				
• Français	–0,061***	0,012	–0,018***	0,004
• Anglais	–0,107***	0,014	–0,031***	0,004
• Ni anglais ni français	nr	–	nr	–
Nombre d'heures travaillées par semaine	–0,009***	0,001	–0,003***	0,000
Nombre d'heures travaillées par semaine au carré	0,000	0,000		
A fréquenté l'école au cours des neuf derniers mois	0,158***	0,009	0,047***	0,003

Variable	Coefficient	Erreur-type	Effet marginal <sup>a</sup>	Erreur-type
RMR de travail (réf. : reste du Québec)				
• Montréal	0,007	0,007	0,002	0,002
• Québec	-0,013	0,011	-0,004	0,003
Homme (Réf. : femme)	-0,106***	0,007	-0,030***	0,002
Statut d'immigrant (Réf. : non-immigrant)				
• Immigrant	0,482***	0,043	0,036***	0,004
• Résident non permanent	0,404***	0,053	0,035***	0,018
Statut d'immigrant x lieu d'obtention du plus haut diplôme				
• Non-immigrant diplômé du Canada	-0,064	0,042	-0,018	0,012
• Immigrant diplômé du Canada	-0,461***	0,014	-0,146***	0,004
• Résident non permanent diplômé du Canada	-0,380***	0,074	-0,119***	0,022
Membre d'une minorité visible	0,209***	0,011	0,062***	0,003
Autre variable comprise dans la régression : état matrimonial				
Constante	-0,282***	0,063	-	-
Nombre d'observations :	378 460			
Pseudo R2 :	0,167			

nr : résultat non rapporté à cause du faible nombre d'observations. \*\*\* Significatif au niveau 1 % ; \*\* significatif au niveau 5 % ; \* significatif au niveau 10 %. <sup>a</sup> L'effet marginal mesure l'effet d'une variation unitaire d'une variable sur la probabilité d'être surqualifié. Dans le cas d'une variable dichotomique et catégorielle, il mesure l'écart de probabilité entre une catégorie et celle qui est prise comme référence (c'est-à-dire le point de comparaison).

Source : Estimations des auteurs effectuées à partir des fichiers de *l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011*.

### 3.6. Persistance de la surqualification

La surqualification ne serait pas problématique si elle constituait un tremplin vers des emplois qui s'arriment mieux avec les qualifications des travailleurs. En effet, pour certains, occuper un poste en deçà de leurs qualifications – quand il est difficile d'en trouver un qui convient – pourrait représenter une occasion d'entrer dans le marché du travail et d'entamer leur carrière. Cette opportunité permettrait de gagner un revenu et d'acquérir de l'expérience professionnelle et de l'information sur le marché du travail, ce qui pourrait avoir un impact positif sur la mobilité ascendante des travailleurs. La surqualification ne serait alors qu'un phénomène temporaire qui survient en début de carrière et qui se résorbe avec le temps. En pareille situation, les décideurs en matière de politiques publiques et les travailleurs n'auraient pas à s'en soucier.



Lorsque des travailleurs n'arrivent pas à s'affranchir de la surqualification ou restent trop longtemps dans cette situation, il y a lieu de se questionner sur les raisons de cette immobilité, et ensuite, sur les mesures à prendre pour remédier à la situation. Dès lors, il y a lieu de vérifier si tous les travailleurs finissent par accéder à un poste au niveau de leurs compétences et d'examiner le temps qu'ils mettent à y arriver.

L'étude de la persistance de la surqualification peut se faire de plusieurs manières. L'une d'entre elles consiste à utiliser des modèles de durée. L'une des prémisses de ces modèles, c'est que la surqualification est une situation transitoire par laquelle tout travailleur doit obligatoirement commencer sa vie professionnelle, mais qu'il quitte après un certain temps pour un emploi qui convient à ses qualifications. Ce sont les déterminants de ce temps nécessaire avant la transition qui sont analysés à l'aide des modèles de durée. Cette approche comporte certaines limites qu'il convient de mentionner. D'une part, supposer qu'au départ, tous les travailleurs sont surqualifiés pour leur emploi n'est pas conforme à la réalité sur le marché du travail ; en effet, certains travailleurs décrochent des emplois compatibles avec leurs qualifications immédiatement après l'obtention de leur diplôme. D'autre part, l'utilisation des modèles de durée revient à supposer que tout travailleur surqualifié pour son emploi finira tôt ou tard par décrocher un emploi qui s'arrime à ses qualifications. Or, les statistiques que nous avons présentées dans le tableau 3.12 indiquent que le taux de surqualification demeure élevé, même chez les travailleurs de plus de 50 ans. Il est donc permis de penser que certains travailleurs demeureront surqualifiés pendant toute leur vie active et que quitter la surqualification ne protège pas contre la possibilité d'y retourner.

On peut tenir compte de l'éventualité que certains individus ne s'affranchiront jamais du phénomène étudié – dans le cas présent, la surqualification – en utilisant un modèle de type *Split Population*, qui divise les observations en deux sous-groupes : le premier finira par ne plus être surqualifié, tandis que le deuxième n'y parviendra jamais. De cette façon, on peut analyser, d'une part, les déterminants de la probabilité de quitter la surqualification, et d'autre part, les déterminants de la durée de la période de surqualification, à la condition que cette période prenne fin un jour.

Sur le plan théorique, ce type de modèle est intéressant, mais son estimation empirique et l'interprétation de ses résultats ne sont pas évidentes. En effet, les modèles de durée exigent des données très précises sur la durée de la surqualification, c'est-à-dire la date exacte du début et, le cas échéant, la date de sortie. Les données disponibles correspondent le plus souvent à des coupes transversales ou à certaines observations ponctuelles dans le temps qui ne permettent pas de retracer

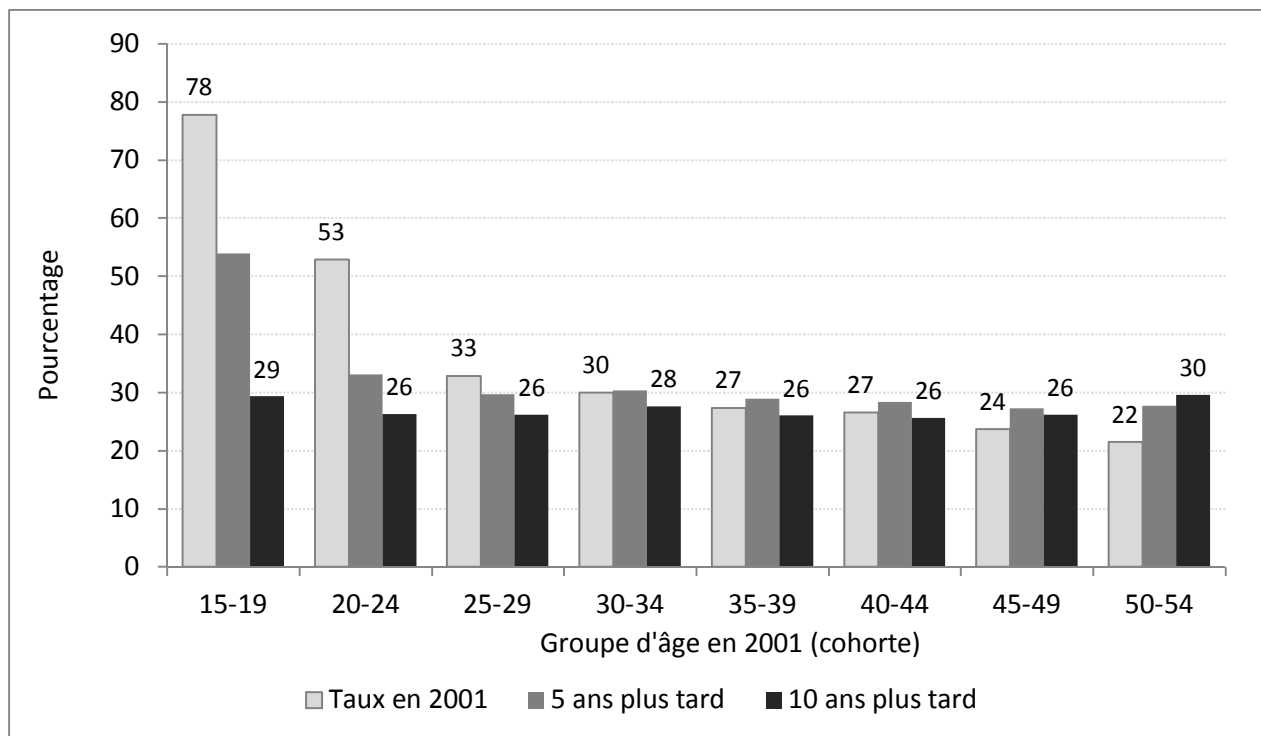
avec précision le parcours de chaque travailleur dans le marché du travail. De plus, dans le cas qui nous occupe, l'interprétation des résultats de ce modèle pourrait s'avérer difficile. En effet, la surqualification n'est pas nécessairement indésirable ou involontaire. Dans la section 4.3, nous verrons que certains travailleurs sont satisfaits de leur emploi, même s'ils s'estiment surqualifiés. Comme la satisfaction est un déterminant important de la mobilité des travailleurs, on peut conclure que certains travailleurs surqualifiés ne cherchent pas nécessairement à changer d'emploi. Plusieurs facteurs (dont certains sont subjectifs) pourraient intervenir dans la décision de postuler à un poste ou d'accepter de changer d'emploi ; il devient donc difficile d'attribuer la surqualification uniquement à des défaillances dans le système d'éducation ou dans les organisations.

Comme solution de rechange aux modèles de durée, nous avons opté pour l'approche par cohorte, qui consiste à examiner l'évolution de la surqualification par groupe d'âge chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire en utilisant nos trois sources de données : le recensement de 2001, celui de 2006 et l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011*. Nous savons, par exemple, que les travailleurs qui faisaient partie du groupe des 25-29 ans en 2001 se retrouveront dans la tranche d'âge 30-34 ans en 2006, puis dans celle des 35-39 ans en 2011. On peut donc faire une approximation et dire que chez les travailleurs qui avaient entre 25 et 29 ans en 2001, le taux de surqualification cinq ans plus tard sera pratiquement le même que celui des travailleurs qui avaient entre 30 et 34 ans en 2006. De même, leur taux de surqualification 10 ans plus tard sera, à peu de choses près, le même que celui qu'affichaient les 35-39 ans en 2011.

Le graphique 3.3 rapporte pour chaque groupe d'âge le taux de surqualification en 2001, puis cinq ans et 10 ans plus tard, c'est-à-dire en 2006 et en 2011. Cette présentation permet de vérifier dans quelle mesure la situation des diplômés des niveaux collégial et universitaire s'améliore avec le temps au Québec. Ainsi, on apprend que le taux de surqualification diminue de manière spectaculaire durant les premières années passées sur le marché du travail. Par exemple, les jeunes diplômés qui étaient âgés de 20 à 24 ans en 2001 affichaient un taux de surqualification de 53 % cette même année. Dix ans plus tard, ce taux tombe à 26 % pour la même cohorte, soit 27 points de pourcentage de moins ou encore, la moitié du taux initial. Pour les diplômés qui étaient âgés de 25 à 29 ans en 2001, le taux de surqualification a diminué de 7 points de pourcentage en l'espace de 10 ans. À partir du début de la trentaine, le taux de surqualification se stabilise aux alentours de 26 %, avant de s'engager dans une tendance à la hausse passé l'âge de 55 ans.

On peut donc conclure que la probabilité d’être surqualifié est très élevée à l’arrivée sur le marché du travail, mais qu’elle diminue ensuite fortement. Passé un certain âge, le taux de surqualification atteint son niveau plancher, soit environ un travailleur sur quatre.

**Graphique 3.3 – Évolution du taux de surqualification des diplômés des niveaux collégial et universitaire par cohorte, au Québec**



Source : Calculs des auteurs effectués à partir des fichiers des recensements de 2001 et de 2006, et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Les données du tableau 3.17 ci-dessus confirment cette relation entre l’âge et le taux de surqualification au Québec. En contrôlant un ensemble de déterminants, notamment la scolarité (niveau et domaine d’études), le sexe, le secteur d’activité et le statut d’immigrant, nous constatons une diminution significative d’environ 17 points de pourcentage du taux de surqualification chez les 25-39 ans. Pour les groupes d’âge suivants, la diminution est de moins en moins importante comparativement aux diplômés les plus jeunes.

Plusieurs facteurs pourraient expliquer la relation entre le taux de surqualification et l’âge. D’une part, comme nous l’avons indiqué dans la première section, les nouveaux arrivants dans le marché du travail peuvent manquer d’information appropriée sur ce marché, ce qui les empêche de cibler les bons emplois du premier coup. Ce problème se dissipe avec le temps passé au travail. D’autre part, beaucoup

d'employeurs exigent une expérience professionnelle préalable ou encore des lettres de recommandation d'autres employeurs, deux conditions que ne pourront pas satisfaire les nouveaux arrivants, qui cherchent justement à acquérir de l'expérience et à se faire des contacts dans le marché du travail. Il n'est donc pas surprenant que des jeunes acceptent des emplois de nature précaire mais provisoire, afin d'enrichir leur CV et de pouvoir postuler des emplois qui s'arriment mieux à leurs compétences et à leurs attentes. Enfin, nombre de jeunes travailleurs sont encore aux études. Les emplois qu'ils occupent n'y sont pas nécessairement liés, mais représentent un revenu d'appoint qui leur permet de financer celles-ci et de répondre à leurs besoins. La recherche de l'emploi approprié se fera une fois les études complétées. Enfin, on pourrait présumer qu'au départ, les jeunes ont des attentes modestes par rapport à l'emploi, ce qui les amène à accepter facilement des postes pour lesquels ils sont surqualifiés. Toutefois, ces attentes sont par la suite revues à la hausse à mesure qu'ils acquièrent de la maturité sur le plan professionnel.

Les données du graphique 3.3 et du tableau 3.17 permettent également de conclure que la baisse du taux de surqualification s'arrête après un certain temps. Autrement dit, la surqualification risque de se transformer en « trappe » pour ceux qui ne s'en sortent pas au cours de leurs premières années de carrière. Aussi, la surqualification fait normalement partie du marché du travail. Le fait de posséder un diplôme de niveau collégial ou universitaire ne donne pas toujours accès à un poste qui exige ce type de diplôme. De plus, même au sein d'un même programme d'études, les finissants sont loin de constituer un groupe homogène, et certains sont plus compétents que d'autres. À cet égard, LaRoche-Côté et Hango (2016) ont établi un lien entre la surqualification et de plus faibles compétences en littératie et en numératie chez les diplômés universitaires au Canada. Par ailleurs, certains diplômés sont mieux préparés que d'autres pour relever les défis du marché du travail. Aussi, les jeunes ne reçoivent pas la même assistance et ne mobilisent pas les mêmes ressources lors d'une recherche d'emploi. Leurs résultats seraient donc différents. Enfin, les qualités personnelles d'un individu peuvent faire toute la différence; pour certains postes, le marché est très compétitif, de sorte que seuls les meilleurs candidats sont recrutés.

Finalement, les critères en matière de recherche d'emploi peuvent varier d'un travailleur à l'autre. Certains privilégient la correspondance emploi-études, d'autres pas. La surqualification pourrait donc être un choix si le poste convoité satisfait le travailleur sur d'autres plans.

### 3.7. Conséquences de la surqualification sur la rémunération

Dans la littérature, on trouve deux modèles pour mesurer l'impact de la surqualification et de la sous-qualification sur les salaires (Verhaest et Omey, 2006). Le premier (équation 1) le fait du point de vue de l'individu, tandis que le deuxième (équation 2) le fait du point de vue de l'entreprise :

$$1. \ln W = \alpha + \beta_1 S + \beta_2 SURQ + \beta_3 SOUQ + \gamma X + \varepsilon$$

$$2. \ln W = \alpha + \beta_1 EREQ + \beta_2 SURQ + \beta_3 SOUQ + \gamma X + \varepsilon$$

Dans ces équations,  $\ln W$  est le log du salaire,  $S$  est le plus haut niveau de scolarité, SURQ indique le niveau (l'ampleur) de la surqualification et SOUQ désigne le niveau de sous-qualification. EREQ est le niveau d'éducation requis pour l'emploi et  $X$  est un vecteur de caractéristiques individuelles et professionnelles susceptibles d'influer sur le salaire. Enfin,  $\varepsilon$  est un terme d'erreur aléatoire.

Dans la littérature, le deuxième modèle est communément connu sous l'acronyme ORU, pour *over-, required-, under-education*.

Théoriquement, les variables  $S$ , EREQ, SURQ et SOUQ doivent être mesurées en années de scolarité. Dans le cas présent, cette donnée n'est pas disponible ; de plus, l'information sur le niveau d'études complété et sur le niveau de compétence requis pour l'emploi se limite à quelques catégories seulement. Par conséquent, les variables précitées sont présentées sous forme de catégories.

L'interprétation des résultats n'est pas la même pour les deux modèles. Le premier compare les travailleurs surqualifiés et sous-qualifiés avec les travailleurs qui ont le même niveau de scolarité et qui sont qualifiés pour leur emploi. Dans ce modèle, les travailleurs qualifiés, surqualifiés et sous-qualifiés ont le même niveau de scolarité, mais occupent des emplois pour lesquels les niveaux de compétence diffèrent. En principe, le coefficient de SURQ devrait être négatif : à niveau de scolarité égal, un travailleur surqualifié devrait gagner moins qu'un travailleur qualifié, puisque son emploi est de niveau inférieur sur le plan des compétences.

Le deuxième modèle compare les travailleurs surqualifiés et sous-qualifiés avec les travailleurs qualifiés pour un emploi qui fait appel au même niveau de compétence. Ici, les trois groupes de travailleurs occupent des postes de même niveau de compétence, mais ont des niveaux de scolarité différents : les travailleurs surqualifiés sont plus scolarisés que les travailleurs qualifiés, et ces derniers le sont plus que les travailleurs sous-qualifiés. Ce modèle permet de vérifier si le « surplus » de scolarité des travailleurs

surqualifiés leur procure un avantage sur le plan salarial. Si ce n'est pas le cas, ils seront rémunérés comme les travailleurs qualifiés, et leur « surplus » de scolarité sera une perte sèche de capital humain.

Nous avons estimé les deux modèles à l'aide de la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) pour analyser la situation au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada en 2005 et 2010. Les résultats sont rapportés dans les tableaux 3.18 et 3.19. Il convient de signaler que le recensement et l'ENM de 2011 ne fournissent pas d'information directe sur le tarif horaire, ce qui constitue une limite. Les informations disponibles se rapportent à l'année précédant celle du recensement (c'est-à-dire 2005 pour le recensement de 2006) et celle de l'ENM de 2011 (c'est-à-dire 2010) ; elles ont trait au revenu d'emploi total et au nombre de semaines travaillées, et nous indiquent si ces emplois étaient essentiellement à temps plein ou à temps partiel. Pour faire des comparaisons plus justes entre les groupes étudiés, il est important de neutraliser le plus possible les différences au chapitre de l'intensité du travail, c'est-à-dire les heures travaillées. Malheureusement, nous ne disposons pas de données sur le nombre d'heures travaillées pour gagner le revenu annuel rapporté. À l'instar de Boudarbat *et al.* (2010) et de plusieurs autres études, nous avons pris en compte le salaire hebdomadaire moyen des travailleurs qui avaient travaillé surtout à plein temps pendant les semaines rapportées pour l'année de référence, et ce, indépendamment du nombre de semaines travaillées.

Parmi les variables susceptibles d'influer sur le salaire (vecteur X dans les équations 1 et 2), nous avons retenu l'âge, le sexe, le statut d'immigrant, l'appartenance à une minorité visible, le secteur d'activité, la région métropolitaine de travail (RMR) et l'état matrimonial. Dans le cas du Canada, nous avons également inclus la province de travail.

Le tableau 3.18 présente les résultats de la première régression (équation 1). On observe alors que l'impact de la surqualification sur les salaires augmente quand celle-ci prend de l'ampleur. Ainsi, ce sont les travailleurs qui sont très surqualifiés (c'est-à-dire de niveau 3<sup>15</sup>) qui sont les plus désavantagés sur le plan salarial par rapport à leurs collègues qui ont le même niveau de scolarité, mais qui occupent un poste qui correspond à cette scolarité. De plus, la comparaison des coefficients entre 2005 et 2010 montre que chez les travailleurs québécois, la pénalité associée à la surqualification a augmenté au fil du temps. Bien que la pénalité la plus élevée ait été imposée en 2005 aux travailleurs surqualifiés de niveau 3 de l'Ontario, le Québec a affiché la valeur la plus forte pour ces travailleurs en 2010. Pour les niveaux de surqualification 1 et 2, on remarque aussi une hausse de la pénalité sur le plan salarial

---

<sup>15</sup> Il s'agit ici de travailleurs qui possèdent un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) et qui occupent un poste qui n'exige aucune formation.

associée à une surqualification non seulement au Québec, mais également en Ontario et au Canada pour la période 2005-2010. Quant aux travailleurs qualifiés, on note un effet positif de la scolarité sur leurs salaires, comme le montrent les coefficients relatifs aux diplômes qui augmentent avec le niveau d'études.

Les travailleurs sous-qualifiés retirent des avantages positifs importants au chapitre de la « promotion » vers des emplois de niveau supérieur à ce que leur scolarité leur permet d'obtenir habituellement. Toutefois, il est intéressant de constater que les avantages que procure la sous-qualification (et donc, la formation en cours d'emploi et l'expérience de travail) sont nettement moins élevés que ceux que génère la scolarité. Par exemple, pour un travailleur sans diplôme au Québec, l'accès à un poste qui exige un diplôme d'études secondaires (sous-qualification d'un niveau) est associé à une augmentation salariale de 13,3 % en moyenne. Or, si ce travailleur investit dans un diplôme d'études secondaires et obtient un emploi qui correspond à ses qualifications, son salaire augmentera en moyenne de 21,6 %. De la même manière, le titulaire d'un diplôme d'études collégiales gagnerait 28 % de plus s'il continuait au baccalauréat et décrochait un emploi qui exige ce diplôme. En comparaison, l'augmentation que lui procurent la formation et l'expérience de travail qui permettent d'accéder un emploi exigeant un diplôme universitaire (sous-qualification de 1 niveau) n'est que de 13,3 %.

Bref, même si le milieu de travail permet aux travailleurs d'accumuler du capital humain en cours d'emploi et de progresser dans leur carrière, les avantages que ces travailleurs reçoivent grâce à leurs nouvelles compétences sont moindres que ce qu'ils auraient pu recevoir par le biais de la scolarité. Ceci concorde avec la théorie du capital humain selon laquelle, dans bien des cas, la formation en cours d'emploi est un investissement partagé entre l'employé et l'employeur. Ce dernier étant mis à contribution au chapitre des coûts qu'entraîne cette formation, il est normal qu'il obtienne en échange une partie des avantages que celle-ci génère.

Tableau 3.18 – Estimation de l'équation de salaire, selon le lieu de travail (modèle 1)

	2005			2010		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
<b>Plus haut diplôme (Réf. : aucun diplôme)</b>						
- Diplôme d'études secondaires	0,216*** (0,003)	0,204*** (0,002)	0,189*** (0,001)	0,207*** (0,003)	0,193*** (0,003)	0,187*** (0,002)
- Diplôme d'une école de métiers	0,356*** (0,003)	0,400*** (0,003)	0,371*** (0,002)	0,368*** (0,003)	0,387*** (0,004)	0,381*** (0,002)
- Diplôme d'études collégiales	0,450*** (0,003)	0,436*** (0,003)	0,416*** (0,002)	0,455*** (0,003)	0,426*** (0,003)	0,419*** (0,002)
- Certificat universitaire	0,530*** (0,004)	0,479*** (0,004)	0,473*** (0,002)	0,538*** (0,004)	0,496*** (0,004)	0,488*** (0,002)
- Baccalauréat	0,733*** (0,003)	0,719*** (0,003)	0,693*** (0,002)	0,746*** (0,003)	0,726*** (0,003)	0,710*** (0,002)
- Diplôme d'études supérieures	0,823*** (0,004)	0,772*** (0,003)	0,764*** (0,002)	0,834*** (0,004)	0,794*** (0,003)	0,787*** (0,002)
<b>Niveau de surqualification</b>						
- 1 niveau	-0,148*** (0,002)	-0,178*** (0,002)	-0,172*** (0,001)	-0,166*** (0,002)	-0,192*** (0,002)	-0,189*** (0,001)
- 2 niveaux	-0,291*** (0,003)	-0,379*** (0,003)	-0,351*** (0,002)	-0,327*** (0,004)	-0,400*** (0,003)	-0,381*** (0,002)
- 3 niveaux	-0,586*** (0,013)	-0,632*** (0,008)	-0,593*** (0,005)	-0,609*** (0,014)	-0,591*** (0,008)	-0,583*** (0,005)
<b>Niveau de sous-qualification</b>						
- 1 niveau	0,133*** (0,002)	0,141*** (0,002)	0,125*** (0,001)	0,142*** (0,002)	0,145*** (0,002)	0,135*** (0,001)
- 2 niveaux	0,180*** (0,003)	0,209*** (0,003)	0,188*** (0,002)	0,180*** (0,003)	0,216*** (0,003)	0,195*** (0,002)
- 3 niveaux	0,315*** (0,005)	0,362*** (0,004)	0,341*** (0,002)	0,334*** (0,005)	0,347*** (0,004)	0,334*** (0,002)
Âge	0,056*** (0,0005)	0,064*** (0,0004)	0,059*** (0,0002)	0,057*** (0,0005)	0,067*** (0,0004)	0,060*** (0,0003)
Âge au carré	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)
Homme	0,240*** (0,002)	0,229*** (0,001)	0,243*** (0,001)	0,214*** (0,002)	0,195*** (0,001)	0,214*** (0,001)
Immigrant	-0,154*** (0,003)	-0,100*** (0,002)	-0,101*** (0,001)	-0,140*** (0,003)	-0,100*** (0,002)	-0,098*** (0,001)
Résident temporaire	-0,202*** (0,011)	-0,219*** (0,007)	-0,204*** (0,005)	-0,219*** (0,009)	-0,175*** (0,007)	-0,171*** (0,004)



	2005			2010		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Membre d'une minorité visible	-0,109*** (0,003)	-0,147*** (0,002)	-0,134*** (0,001)	-0,088*** (0,003)	-0,114*** (0,002)	-0,106*** (0,001)
Constante	4,509*** (0,050)	4,429*** (0,014)	4,665*** (0,006)	4,449*** (0,056)	4,367*** (0,015)	4,563*** (0,008)
<b>Autres variables comprises dans la régression</b>						
- Province de travail			x			x
- RMR de travail	x	x	x	x	x	x
- Secteur d'activité	x	x	x	x	x	x
- État matrimonial	x	x	x	x	x	x
R <sup>2</sup>	0,369	0,37	0,361	0,345	0,351	0,358
n	471 360	759 460	2 181 260	519 935	775 480	2 057 420

La variable dépendante du modèle est le salaire hebdomadaire. L'échantillon comprend uniquement les travailleurs qui ont déclaré avoir travaillé essentiellement à temps plein. \*\*\* Significatif au niveau 1 % ; \*\* significatif au niveau 5 % ; \* significatif au niveau 10 %.

Source : Estimations des auteurs à partir des fichiers du recensement de 2006 et de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011*.

Le tableau 3.19 présente les estimations de l'impact de la surqualification et de la sous-qualification du point de vue des entreprises (équation 2). Rappelons que ce modèle sert à comparer les travailleurs surqualifiés et sous-qualifiés avec les travailleurs qualifiés dans un emploi qui exige un même niveau de compétence. En effet, les travailleurs des trois groupes (qualifiés, surqualifiés et sous-qualifiés) exercent des emplois de même niveau de compétence, mais ont des niveaux de scolarité différents. Il est donc possible de vérifier si ces différences sur le plan de la scolarité affectent la rémunération quand le niveau de compétence associé à un emploi est le même.

Les résultats montrent qu'il existe une relation positive et significative entre le niveau de compétence et les revenus, ce qui n'est pas surprenant. Nous constatons aussi que les gestionnaires sont en moyenne mieux rémunérés que les professionnels, même si, dans les deux cas, les emplois sont de niveau A.

Ce tableau met aussi en évidence que l'ampleur de la sous-qualification a un effet négatif et croissant sur les salaires. À l'opposé, les coefficients associés au degré de surqualification sont positifs et croissants. Ces résultats suggèrent que pour un même type d'emploi, et donc, à compétence égale, la rémunération augmente avec le niveau de scolarité. En effet, par rapport aux travailleurs qui possèdent le niveau d'études habituellement requis, les moins scolarisés (c.-à-d. ceux qui sont sous-qualifiés) gagnent en moyenne moins, et les plus scolarisés (c.-à-d. ceux qui sont surqualifiés) gagnent plus.

Ces résultats nous permettent de tirer deux conclusions. La première, c'est que, même en étant surqualifiés, les travailleurs tirent des avantages de leur « surplus » de scolarité. Au Québec et pour un même poste, les travailleurs surqualifiés de 1 niveau gagnent en moyenne 7 % de plus que les travailleurs dont les compétences sont parfaitement arrimées aux exigences du poste. Cet avantage relatif est de 14 % pour les travailleurs surqualifiés de 2 niveaux, qui touchent un 7 % additionnel pour leur deuxième niveau de surqualification. Les travailleurs surqualifiés de 3 niveaux, eux, affichent un écart salarial comparable à celui des travailleurs surqualifiés de 2 niveaux par rapport à leurs collègues qui occupent un même type d'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs.

La deuxième conclusion a trait au désavantage croissant que présente le « manque » de scolarité, c'est-à-dire la sous-qualification. Même s'ils parviennent à décrocher des postes pour lesquels leur scolarité ne les qualifie pas, les travailleurs sous-qualifiés n'obtiennent pas la même rémunération que leurs collègues qui ont le niveau d'études requis. Par exemple, les travailleurs qui sont à un niveau d'études en dessous de ce qui est habituellement exigé pour occuper un poste (sous-qualification de 1 niveau) gagnent en moyenne 10 % de moins que ceux qui ont exactement le niveau exigé et qui occupent le même type de poste. Encore une fois, ceci suggère que la scolarité procure plus d'avantages que le capital humain acquis par la formation ou l'expérience de travail. Ainsi, quand le développement des compétences de la main-d'œuvre implique un investissement de la part des employeurs, ces derniers semblent percevoir une partie des avantages que génère cet investissement. Celui-ci est payant pour les travailleurs puisque, à scolarité égale, les travailleurs sous-qualifiés gagnent plus que les travailleurs qualifiés.

En somme, on peut conclure qu'il est plus payant pour un employeur d'investir dans la formation d'un travailleur sous-qualifié que de recruter un travailleur qui possède le niveau d'études recherché. Pour le travailleur, ce sont les études sont plus rentables que la formation en cours d'emploi.

Enfin, les résultats des deux régressions mettent en évidence d'autres faits qui ont été largement documentés dans la littérature : il existe un écart salarial important entre les immigrants et les non-immigrants, entre les membres des minorités visibles et les non-membres, et entre les hommes et les femmes. Cette situation existe tant au Québec qu'en Ontario et dans l'ensemble du Canada.

Tableau 3.19 – Estimation de l'équation salariale, selon le lieu de travail (modèle 2)

	2005			2010		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
<b>Niveau de compétence pour l'emploi<sup>a</sup> (Réf. : niveau D)</b>						
- C	0,179*** (0,003)	0,153*** (0,003)	0,150*** (0,002)	0,181*** (0,003)	0,146*** (0,003)	0,153*** (0,002)
- B	0,386*** (0,003)	0,374*** (0,003)	0,364*** (0,002)	0,413*** (0,003)	0,394*** (0,003)	0,395*** (0,002)
- A (professionnels)	0,710*** (0,004)	0,688*** (0,003)	0,683*** (0,002)	0,742*** (0,004)	0,725*** (0,003)	0,722*** (0,002)
- A (Gestionnaires)	0,968*** (0,005)	0,953*** (0,004)	0,908*** (0,002)	0,986*** (0,005)	0,959*** (0,004)	0,930*** (0,002)
<b>Niveau de surqualification</b>						
- 1 niveau	0,072*** (0,002)	0,056*** (0,002)	0,054*** (0,001)	0,073*** (0,002)	0,064*** (0,002)	0,059*** (0,001)
- 2 niveaux	0,146*** (0,004)	0,097*** (0,003)	0,100*** (0,002)	0,139*** (0,004)	0,105*** (0,003)	0,104*** (0,002)
- 3 niveaux	0,133*** (0,013)	0,053*** (0,008)	0,081*** (0,005)	0,133*** (0,014)	0,121*** (0,009)	0,121*** (0,006)
<b>Niveau de sous-qualification</b>						
- 1 niveau	-0,100*** (0,002)	-0,104*** (0,002)	-0,102*** (0,001)	-0,096*** (0,002)	-0,103*** (0,002)	-0,099*** (0,001)
- 2 niveaux	-0,323*** (0,003)	-0,310*** (0,003)	-0,292*** (0,002)	-0,336*** (0,003)	-0,313*** (0,003)	-0,305*** (0,002)
- 3 niveaux	-0,517*** (0,005)	-0,469*** (0,004)	-0,450*** (0,003)	-0,512*** (0,005)	-0,479*** (0,004)	-0,465*** (0,003)
Âge	0,056*** (0,0005)	0,064*** (0,0004)	0,060*** (0,0002)	0,057*** (0,0005)	0,067*** (0,0004)	0,061*** (0,0003)
Âge au carré	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)	-0,001*** (0,0000)
Homme	0,235*** (0,002)	0,227*** (0,001)	0,241*** (0,001)	0,208*** (0,002)	0,193*** (0,001)	0,212*** (0,001)
Immigrant	-0,134*** (0,003)	-0,096*** (0,002)	-0,093*** (0,001)	-0,119*** (0,003)	-0,093*** (0,002)	-0,088*** (0,001)
Résident temporaire	-0,163*** (0,011)	-0,210*** (0,007)	-0,187*** (0,005)	-0,184*** (0,009)	-0,160*** (0,007)	-0,153*** (0,004)
Membre d'une minorité visible	-0,109*** (0,003)	-0,144*** (0,002)	-0,132*** (0,001)	-0,089*** (0,003)	-0,111*** (0,002)	-0,104*** (0,001)
Constante	4,543*** (0,050)	4,490*** (0,014)	4,711*** (0,006)	4,454*** (0,056)	4,394*** (0,015)	4,580*** (0,008)

	2005			2010		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
<b>Autres variables comprises dans la régression</b>						
- Province de travail			x			x
- RMR de travail	x	x	x	x	x	x
- Secteur d'activité	x	x	x	x	x	x
- État matrimonial	x	x	x	x	x	x
R <sup>2</sup>	0,365	0,371	0,36	0,34	0,35	0,357
n	471 360	759 460	2 181 260	519 935	775 480	2 057 420

<sup>a</sup> Voir le tableau 3.1 pour la signification des cinq niveaux considérés. \*\*\* Significatif au niveau 1 % ; \*\* significatif au niveau 5 % ; \* significatif au niveau 10 %.

Source : Estimations des auteurs à partir des fichiers du recensement de 2006 et de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

## 4. Portrait de la surqualification chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires

Cette section s'appuie sur les données de l'*Enquête nationale auprès des diplômés* (END) réalisée par Statistique Canada en 2013. Il s'agit d'une étude transversale dont la population cible est composée de personnes qui ont obtenu un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires délivré au Canada par un établissement public d'enseignement postsecondaire (université, collège, école de métier) en 2009 ou en 2010. La collecte des données a été réalisée entre le 2 avril et le 1<sup>er</sup> septembre 2013, et a porté sur le programme d'études complété, l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la correspondance emploi-études et plusieurs autres éléments qui ont une incidence sur la réussite professionnelle des jeunes diplômés<sup>16</sup>.

L'utilisation des données de l'END de 2013 permet d'examiner la situation la plus récente possible sur le marché du travail de jeunes qui ont obtenu leur diplôme au Québec et au Canada (les diplômes étrangers sont exclus), et qui font partie d'une même cohorte (promotions de 2009 et de 2010). Il est ainsi possible d'évaluer la capacité de notre système éducatif de former des jeunes à même d'intégrer le marché du travail aujourd'hui. Cette enquête permet également de mesurer la correspondance études-emploi selon différentes approches et d'analyser le comportement des jeunes par rapport aux études et au marché du travail.

S'agissant de la correspondance études-emploi, les données de l'END permettent de l'apprécier chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires à l'aide de plusieurs approches qui sont toutes intéressantes :

- (i) L'approche objective, comme dans le traitement des données du recensement et de l'*Enquête nationale auprès des ménages* (ENM). L'END collecte l'information détaillée sur la profession exercée, ce qui permet d'y associer un des quatre niveaux de compétences indiqués dans la section 3.1.
- (ii) L'approche subjective, qui prévoit que le diplômé apprécie lui-même son niveau de qualification dans le cadre de son emploi. La question posée au diplômé est la suivante : « Compte tenu de votre expérience, de votre niveau d'éducation et de la formation que vous avez reçue, pensez-vous être surqualifié pour l'emploi (principal) que vous occupez la

---

<sup>16</sup> Pour obtenir plus de détails sur l'*Enquête nationale des diplômés* (END) de 2013 : [http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5012](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5012).

semaine dernière ? ». Le répondant devrait donc tenir compte de l'ensemble de ses compétences et non pas uniquement de son niveau d'études. Cette approche subjective nous paraît pertinente, puisque c'est l'évaluation que fait le travailleur de sa situation qui détermine son comportement, et non celle de l'expert. S'il pense qu'il est surqualifié – à tort ou à raison –, son comportement sera celui d'un travailleur qui sous-utilise ses compétences.

- (iii) La méthode statistique, qui compare le niveau d'études du diplômé avec le niveau d'éducation le plus élevé au sein de sa profession. De façon empirique, on détermine celui-ci à partir des données de l'ENM de 2011 pour l'ensemble du Canada. Le choix de ces données se justifie par le fait que les fichiers de l'ENM comprennent un très grand nombre d'observations – une condition nécessaire pour avoir des résultats fiables – et que ces données se rapportent à 2011, c'est-à-dire l'année la plus proche possible de celle au cours de laquelle l'END a été menée, soit 2013. De plus, les données de l'ENM de 2011 sur les professions sont très détaillées, puisqu'elles comprennent 520 groupes de base. Un travailleur est considéré comme surqualifié lorsque le niveau de son diplôme est plus élevé que celui que l'on trouve le plus fréquemment au sein de sa profession.
- (iv) La comparaison entre le niveau de scolarité des diplômés et celui qui a été exigé (par l'employeur) à l'embauche. L'END collecte l'information sur le niveau de scolarité du diplômé et sur le niveau de scolarité exigé par l'employeur comme condition d'embauche. Une variable dérivée par Statistique Canada établit une comparaison entre les deux niveaux pour indiquer si le diplômé a plus d'éducation, moins d'éducation ou le même niveau d'éducation que celui qu'exige son poste. Pour certains répondants, aucun niveau de scolarité n'a été précisé par l'employeur, ce qui signifie que ces emplois exigent fort probablement peu de qualifications.
- (v) L'exploitation des réponses à une question posée directement aux nouveaux diplômés sur la nature du lien entre l'emploi (principal) occupé et le programme menant à l'obtention du diplôme. Les répondants doivent indiquer si le lien est étroit, faible ou inexistant. L'intérêt de cette question réside dans le fait qu'elle implique le programme d'études dans son ensemble (niveau et contenu) et pas seulement le niveau d'études, comme c'est le cas pour les trois indicateurs précédents.
- (vi) La mesure du degré de satisfaction des diplômés à l'égard des emplois occupés. Un degré de satisfaction élevé serait synonyme d'une bonne intégration dans le marché du travail, d'un bon rendement et de relations d'emploi stables. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à

cette satisfaction. Notre objectif n'est pas d'examiner ces facteurs, mais de voir dans quelle mesure les diplômés sont satisfaits des emplois que le marché du travail québécois leur offre. Il s'agit également de faire le lien entre le degré de satisfaction et les différents indicateurs de la correspondance études-emploi. Si les travailleurs surqualifiés sont satisfaits, alors, la surqualification n'est pas problématique; dès lors, dans une perspective de politiques publiques, il serait inutile, voire inefficace, de s'y arrêter.

Dans les analyses qui suivent, nous avons écarté les diplômés des écoles de métiers, afin de nous concentrer uniquement sur les diplômés des niveaux collégial et universitaire. Aussi, comme nous l'avons fait dans la section précédente, nous comparons la situation des nouveaux diplômés du Québec à celle des nouveaux diplômés de l'Ontario et de l'ensemble du Canada.

#### **4.1 Portrait général des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires**

Avant de procéder à l'analyse de la surqualification, il est important de faire ressortir certaines caractéristiques qui ont trait à la scolarité et à l'accès à l'emploi des diplômés au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Au total, l'échantillon analysé comprend 25 765 diplômés dans l'ensemble du Canada, dont 4 782 vivaient au Québec et 5 133 en Ontario au moment de l'enquête, en 2013. Ces personnes ont obtenu un diplôme collégial ou universitaire.

Le tableau 4.1 présente la répartition des diplômés sondés selon le plus haut niveau d'études atteint au moment de l'enquête. Notons que la plupart des diplômés ont un baccalauréat; cette proportion est de 40,1 % au Québec, 46,2 % en Ontario et 45,7 % dans l'ensemble du Canada. Il est aussi intéressant de constater que le pourcentage de diplômés qui ont terminé des études supérieures est plus élevé au Québec (25,9 %) qu'en Ontario (21 %). Le nombre de diplômés titulaires d'un certificat universitaire est aussi plus élevé au Québec (9,1 %) qu'en Ontario (1,6 %), alors que l'on observe la tendance inverse dans le cas des titulaires d'un diplôme d'études collégiales (tableau 4.1).

Le tableau 4.1 montre aussi que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme d'études postsecondaires pour tous les niveaux d'études, en particulier pour les études universitaires.

**Tableau 4.1 – Répartition en 2013 des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, selon le plus haut diplôme obtenu et le sexe**

	Québec		Ontario		Canada	
	Poids du niveau (%)	Pourcentage de femmes *	Poids du niveau (%)	Pourcentage de femmes	Poids du niveau (%)	Pourcentage de femmes
Collège	24,9	56,2	31,2	54,1	29,2	54,7
Certificat universitaire	9,1	63,2	1,6	60,2	4,4	61,8
Baccalauréat	40,1	60,8	46,2	64,0	45,7	61,5
Études supérieures	25,9	60,5	21,0	57,5	20,8	59,4
Total	100,0	59,8	100,0	59,5	100,0	59,1

\* Part des femmes dans chaque niveau.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

La répartition des diplômés selon leurs études indique que les domaines « Commerce, gestion et administration publique », « Sciences sociales et de comportements, et droit » et « Santé, parcs, récréations et conditionnement physique » sont les plus populaires au Québec, en Ontario et au Canada, et attirent plus de la moitié des diplômés (tableau 4.2).

**Tableau 4.2 – Répartition en 2013 des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, selon leur principal domaine d'études (%)**

	Québec	Ontario	Canada
Éducation	6,9	6,8	7,7
Arts visuels et d'interprétation, technologie des communications	4,4	4,2	4,1
Sciences humaines	5,1	10,5	7,9
Sciences sociales et de comportements, et droit	15,0	17,0	15,0
Commerce, gestion et administration publique	32,2	21,4	23,9
Sciences physiques et de la vie, et technologies	3,8	6,2	5,1
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	3,2	2,3	2,6
Architecture, génie et services connexes	10,3	11,1	12,3
Agriculture, ressources naturelles et conservation	1,6	1,1	1,5
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	13,3	13,5	14,9
Services personnels, de protection et de transport	3,2	4,2	3,8
Autres	1,0	1,8	1,3
Total	100	100	100

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

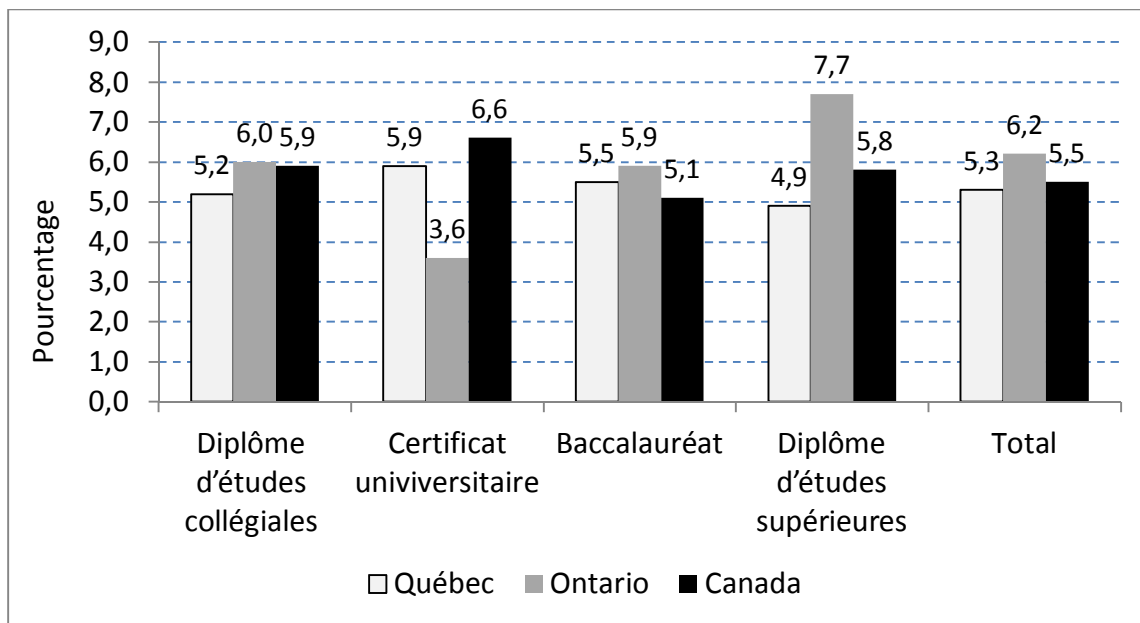


Le taux de chômage chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires montre que ceux-ci ont plus facilement accès à un emploi au Québec qu'en Ontario (graphique 4.1). En effet, 5,3 % des diplômés de 2009-2010 étaient au chômage en 2013 au Québec, contre 6,2 % en Ontario. La moyenne canadienne est de 5,4 %, ce qui confère au Québec le statut de bon élève à ce chapitre.

Par niveau d'études, les diplômés qui détiennent un certificat universitaire affichent un taux de chômage relativement plus élevé au Québec (5,9 %) et au Canada (6,6 %). Les écarts entre les niveaux d'études sont toutefois faibles au Québec : ce sont les titulaires d'un diplôme d'études supérieures qui affichent le taux de chômage le moins élevé (4,9 %), mais ils ne dépassent que par un point de pourcentage les détenteurs d'un certificat universitaire. En Ontario, c'est le contraire qui se produit : ce sont les titulaires d'un diplôme d'études supérieures qui sont les plus touchés par le chômage (7,7 %), alors que ce sont les titulaires d'un certificat qui affichent le taux le plus bas (3,6 %). Le taux de chômage chez les nouveaux bacheliers est de 5,5 % au Québec, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne canadienne (5,1 %), mais moins élevé qu'en Ontario (5,9 %).

Bref, sauf dans le cas des diplômés qui ont un certificat universitaire – un diplôme qui, toutefois, n'est détenu que par une très petite proportion de diplômés en Ontario (1,6 %) –, les diplômés du Québec courent un risque relativement moins élevé que ceux de l'Ontario de se retrouver au chômage.

**Graphique 4.1 – Taux de chômage en 2013 des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires\*, selon le plus haut diplôme obtenu**



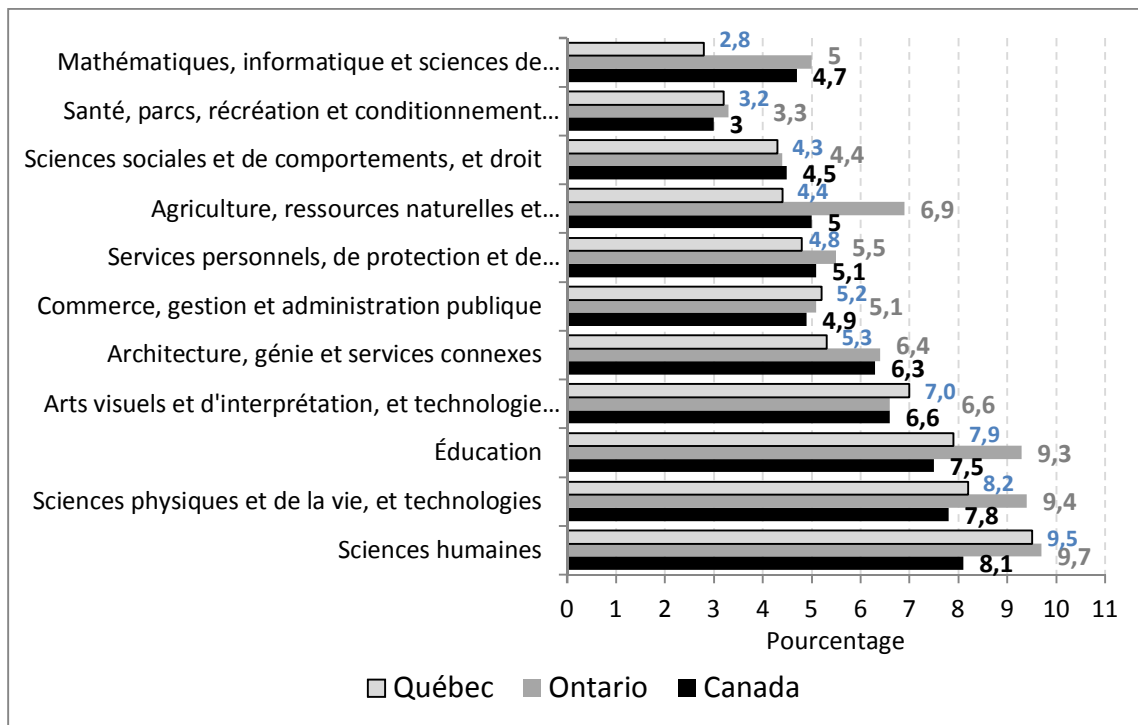
\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Calculé selon le domaine d'études, le taux de chômage le plus élevé est associé aux « Sciences humaines » (9,5 % au Québec) et le moins élevé se trouve dans le domaine « Mathématiques, informatique et sciences de l'information » (2,8 % au Québec). Les études en santé sont également porteuses d'emplois, tant au Québec qu'en Ontario et dans l'ensemble du Canada.

Dans dix des onze domaines agrégés étudiés, le taux de chômage au Québec est moins élevé ou comparable à celui de l'Ontario. En effet, seul le domaine « Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications » affiche un taux de chômage un peu plus élevé au Québec (7 %) qu'en Ontario (6,6 %).

**Graphique 4.2 – Taux de chômage en 2013 des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires \*, selon le principal domaine d'études**



\* Diplômés des niveaux collégial ou universitaire.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

## 4.2 Fréquence de la surqualification chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires en 2013

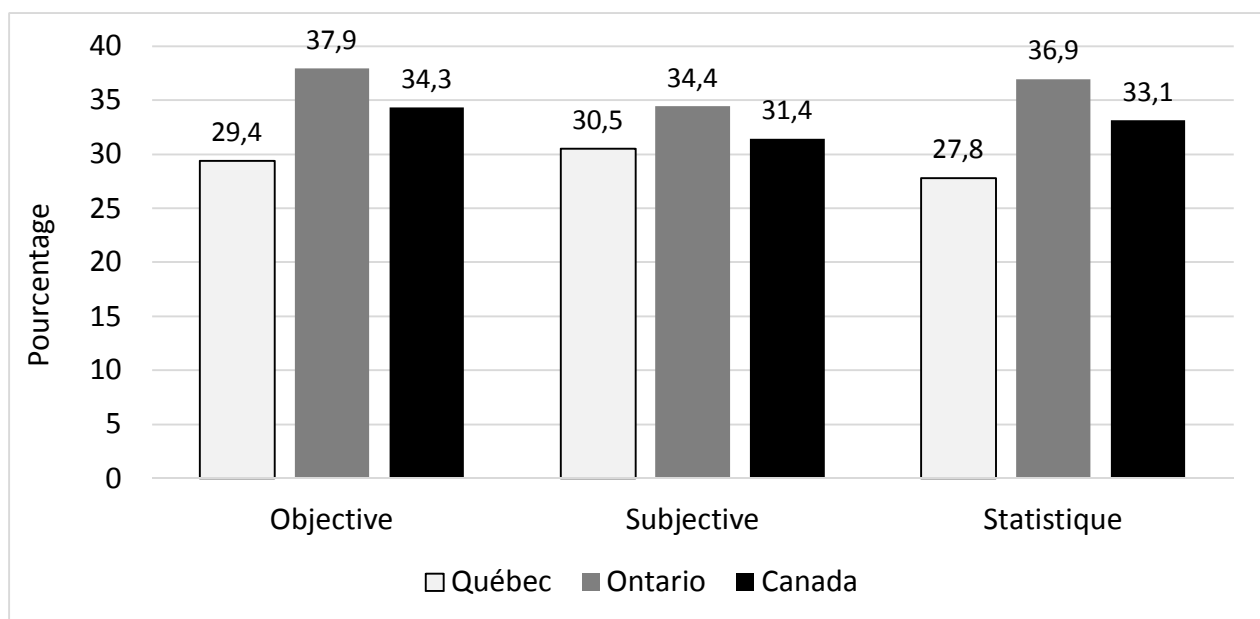
Le graphique 4.3 présente le taux de surqualification chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada, établi selon les trois approches :

objective, subjective et statistique<sup>17</sup>. Il en découle que, quelle que soit l'approche utilisée, le taux de surqualification est toujours moins élevé au Québec qu'en Ontario et dans l'ensemble du Canada. L'écart entre le Québec et l'Ontario est de 8,5 points de pourcentage selon l'approche objective – qui fait appel à l'avis des experts de la classification nationale des professions –, de 4 points selon l'évaluation faite par les diplômés eux-mêmes de leurs compétences par rapport à celles qu'exige leur poste, et de 9 points d'après la comparaison faite entre le niveau d'études du diplômé et le niveau du plus haut diplôme décerné dans sa profession (approche statistique).

Au total, entre 28 et 30 % des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires au Québec seraient surqualifiés pour leur emploi, trois à quatre ans après l'obtention de leur diplôme. Ce taux se situerait entre 34 et 38 % en Ontario et entre 31 et 34 % dans l'ensemble du Canada.

Des taux de chômage et de surqualification moins élevés au Québec qu'en Ontario et même dans l'ensemble du Canada témoignent de la bonne performance du marché du travail québécois dans l'utilisation des compétences que le système d'éducation met à sa disposition.

**Graphique 4.3 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires \*, selon différentes approches**



\* L'échantillon est constitué de diplômés des niveaux collégial et universitaire. Les taux de surqualification subjective se rapportent uniquement aux diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

<sup>17</sup> Ces approches sont expliquées en détail à la section 2.1.

Soulignons que les taux de surqualification établis selon l'approche subjective excluent les travailleurs autonomes, puisque dans l'END, aucune question à ce sujet n'a pas été posée à ces travailleurs. Si l'on tient compte uniquement des diplômés du Québec qui occupent un emploi rémunéré (c'est-à-dire qui ne sont pas des travailleurs autonomes), l'approche objective aboutit à un taux de surqualification de 30 %, ce qui est très proche de celui de l'approche subjective (30,5 %). Cette apparente convergence cache toutefois de grandes divergences. En effet, comme le montre le tableau 4.3 (qui porte sur le Québec uniquement), les deux méthodes divergent pour la classification de près de 30 % des diplômés qui ont un statut de salarié.

Même si, au total, les deux méthodes produisent presque le même taux de surqualification, leur divergence sur le plan de la classification d'environ un diplômé sur trois est, à première vue, surprenante. Le choix de la méthode de mesure de la surqualification est par conséquent important, mais nous pensons que la méthode subjective demeure pertinente, malgré certaines de ses limites. Il est possible que certains diplômés encore nouveaux sur le marché du travail surestiment leurs compétences ou sous-estiment celles qu'exige leur emploi, mais il n'en demeure pas moins que c'est leur propre évaluation de leur situation qui détermine leur comportement, et non celle des experts de la classification nationale des professions. Par exemple, 15,3 % des diplômés jugent qu'ils sont surqualifiés pour leur emploi alors que l'approche subjective suggère le contraire (tableau 4.3). Normalement ces travailleurs devraient estimer qu'ils sous-utilisent leurs compétences, de la même façon que les autres 15,3 %, qui sont surqualifiés selon les deux approches. Le bien-être, la productivité et la stabilité des travailleurs sont certainement influencés par la perception qu'ils ont eux-mêmes de la correspondance entre leurs compétences et leurs conditions de travail.

La discordance entre ces deux approches pourrait trouver son origine dans le fait qu'elles ne mesurent pas nécessairement la même chose. L'approche objective compare essentiellement le niveau de scolarité atteint par un diplômé et celui qui est habituellement requis pour obtenir un emploi comme le sien. Les travailleurs considérés comme « surqualifiés » seraient plutôt « sur-éduqués ». Dans l'approche subjective – qui repose sur les données de l'END –, le diplômé tient compte de son niveau de scolarité, mais aussi de son expérience de travail. Il peut donc estimer que son expérience professionnelle et ses habiletés personnelles lui permettent de répondre aux exigences d'un poste, même si sa scolarité est inférieure aux critères d'embauche. Il peut aussi se baser sur la perception qu'il a de ses propres compétences et de ses habiletés. En ce sens, il peut se trouver plus qualifié que ses pairs qui ont étudié dans le même programme et peut donc s'estimer capable de relever de plus grands défis. Le diplômé

pourrait aussi juger qu'il est surqualifié parce que des collègues de travail occupent le même emploi que lui alors que leur niveau de scolarité est inférieur au sien. Or, ces collègues pourraient avoir plus d'expérience ou plus d'ancienneté, ce qui leur aurait permis d'obtenir des promotions.

Inversement, un diplômé pourrait juger que sa formation ne le qualifie pas vraiment pour s'acquitter convenablement des tâches liées à un emploi, même s'il possède le niveau de scolarité requis. Au final, il n'est pas étonnant que deux diplômés qui possèdent le même niveau de scolarité et qui font le même travail répondent différemment à la question sur la surqualification s'ils évaluent différemment leurs compétences ou celles qu'exige leur poste.

**Tableau 4.3 – Comparaison entre les approches objective et subjective de surqualification au Québec en 2013 \* (%)**

		Approche objective		
		Diplômés non surqualifiés	Diplômés surqualifiés	Total
Approche subjective	Diplômés non surqualifiés	54,8	<b>14,6</b>	69,4
	Diplômés surqualifiés	<b>15,3</b>	15,3	30,6
	Total	70	30	100

\* L'échantillon est constitué de diplômés des niveaux collégial et universitaire qui occupent un emploi rémunéré.

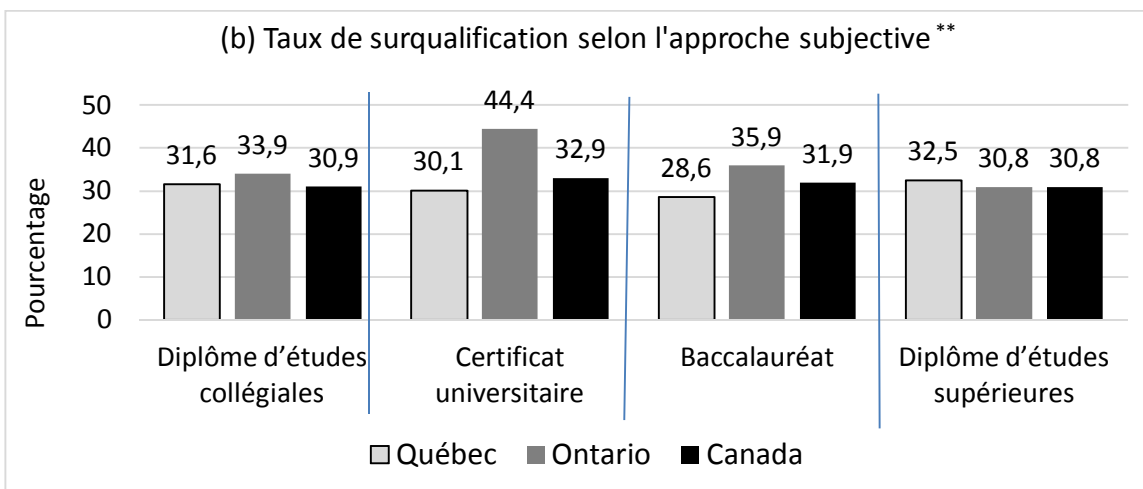
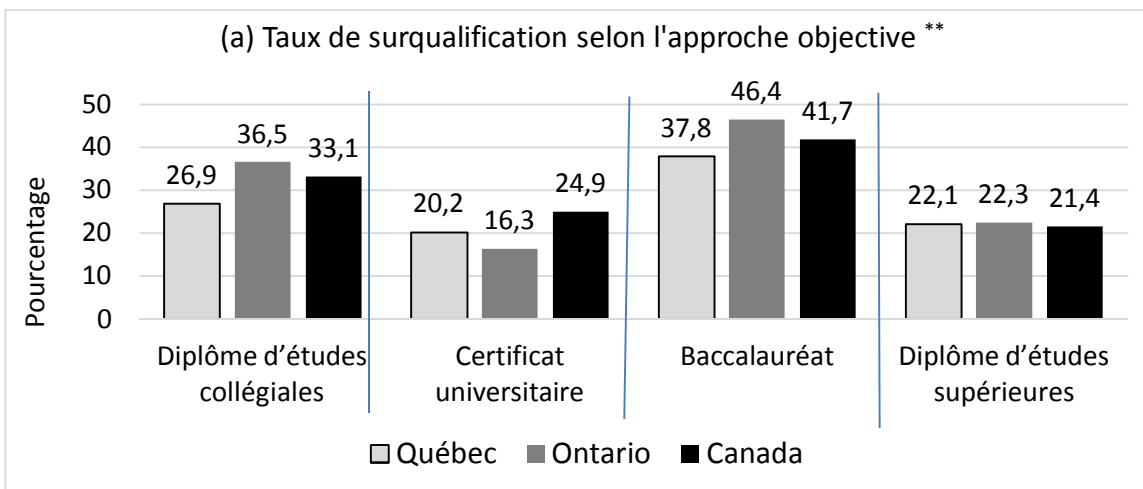
Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Si on évalue la surqualification en fonction du niveau de diplôme et en adoptant l'approche objective, on constate que 37,8 % des bacheliers québécois se retrouvaient en situation de surqualification en 2013, soit le taux de surqualification le plus élevé parmi les quatre niveaux d'études observés (graphique 4.4). Ce taux est toutefois moins haut que celui qu'affichent l'Ontario (46,4 %) et l'ensemble du Canada (41,7 %). Fait important à noter, dans les trois régions géographiques étudiées, un nombre relativement moins élevé de diplômés titulaires d'un baccalauréat estiment qu'ils sont surqualifiés dans leur emploi comparativement à ce qui ressort de l'application d'une approche subjective; l'écart est de 9 à 10 points de pourcentage. L'inverse se produit chez les diplômés des cycles supérieurs, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que l'approche subjective ne fait pas de distinction entre les différents niveaux d'études universitaires. Par exemple, dans l'approche subjective, le titulaire d'une maîtrise qui exerce un emploi pour lequel on exige habituellement un baccalauréat n'est pas considéré comme surqualifié. Or, il est

probable que ce diplômé se déclare surqualifié, puisqu'il est plus scolarisé que ne l'exige son poste (approche subjective).

Les titulaires d'un diplôme d'études collégiales affichent un taux de surqualification de 26,9 % et arrivent donc au deuxième rang au Québec à ce chapitre. Encore une fois, ce taux est nettement inférieur à celui observé en Ontario (36,5 %) et dans l'ensemble du Canada (33,1 %). Au troisième rang se trouvent les diplômés des cycles supérieurs, pour lesquels le Québec et l'Ontario présentent des taux semblables (22,1 et 22,3 % respectivement) qui se rapprochent de la moyenne canadienne (21,4 %). Le certificat universitaire est le seul diplôme pour lequel le pourcentage des surqualifiés au Québec (20,2 %) dépasse celui de l'Ontario (16,3 %). Cette tendance reflète celle que nous avons observée pour le taux de chômage associé à ce niveau d'études, qui était le plus élevé au Québec et le moins élevé en Ontario, mais ces résultats n'ont pas d'importance, étant donné la faible proportion de diplômés de ce niveau en Ontario.

**Graphique 4.4 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires \*, selon le plus haut diplôme obtenu**



\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire.

\*\* Voir la section 2.1 pour une explication de ces approches. Les taux de surqualification subjective se rapportent uniquement aux diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

D'autres résultats méritent d'être mentionnés. Par exemple, le statut de l'emploi s'avère un facteur déterminant important de la surqualification, comme le montre le taux plus faible de surqualification chez les travailleurs autonomes par rapport aux salariés (tableau 4.4). L'écart du taux de surqualification entre ces deux groupes, qui se situe en moyenne à 10,3 % au Canada, atteint 14,4 % en Ontario et 5,2 % au Québec. Ces résultats sont corroborés par Sanchez *et al.* (2015), qui montrent qu'il est moins probable qu'un travailleur autonome rapporte une inadéquation entre ses compétences et son travail, et que les salariés qui se tournent vers un travail autonome réduisent la probabilité qu'une telle inadéquation se produise après la transition. Boudarbat et Montmarquette (2013) rapportent aussi que,

dans le Grand Montréal, le taux de surqualification des salariés en 2006 était supérieur à celui des travailleurs autonomes.

**Tableau 4.4 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires \*, selon le statut de l’emploi**

	Québec		Ontario		Canada	
	Approche objective	Approche subjective	Approche objective	Approche subjective	Approche objective	Approche subjective
Salariés	29,9	30,5	38,7	34,4	35,0	31,4
Travailleurs autonomes	24,6	–	24,3	–	24,7	–

\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. Voir la section 2.1 pour une explication des deux approches de mesure de la surqualification. Les taux de surqualification subjective se rapportent uniquement aux diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

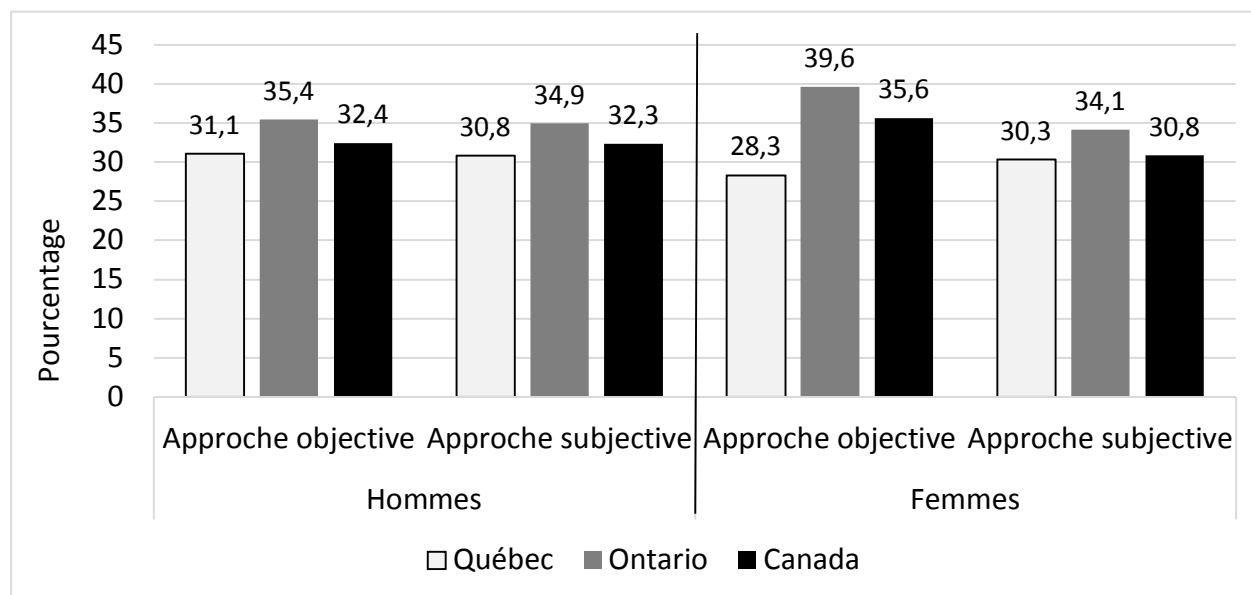
Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l’*Enquête nationale auprès des diplômés de 2013* de Statistique Canada.

Si on évalue la surqualification en fonction du sexe et en adoptant l’approche objective, on constate que chez les nouveaux diplômés, les hommes sont plus susceptibles de se trouver surqualifiés que les femmes au Québec (31,1 % contre 28,3 % respectivement), tandis qu’en Ontario, ce sont les femmes qui sont défavorisées, affichant un taux de surqualification qui est de 4 points de pourcentage supérieur à celui des hommes (39,6 % contre 35,4 %). Les femmes sont également défavorisées dans l’ensemble du Canada, ce qui permet de conclure que le marché du travail québécois est plus favorable à l’intégration des femmes diplômées que le reste du Canada (graphique 4.5).

Si on adopte une approche subjective, on constate que les deux sexes se déclarent surqualifiés dans des proportions comparables, soit d’un peu plus de 30 % au Québec et d’un peu plus de 34 % en Ontario. Encore une fois, que l’on fasse appel à la classification nationale des professions ou au jugement des diplômés, le Québec semble offrir de meilleures chances aux nouveaux diplômés d’occuper un emploi qui correspond à leur niveau de compétences comparativement à l’Ontario.



**Graphique 4.5 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires \*, selon le sexe**



\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. Voir la section 2.1 pour une explication des deux approches de mesure de la surqualification. Les taux de surqualification subjective se rapportent uniquement aux diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Si on observe les taux de surqualification par domaine d'études, les domaines « Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications », « Agriculture, ressources naturelles et conservation » et « Services personnels, de protection et de transport » affichent tous des taux de surqualification supérieurs à 40 % au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada (tableau 4.5, approche objective). Les taux de surqualification pour les « Sciences physiques et de la vie, et technologies » (36,7 %) et les « Sciences humaines » (35,4 %) sont aussi beaucoup plus élevés que le taux moyen de 29,4 % observé dans l'ensemble du Québec. En revanche, les domaines qui présentaient les plus faibles taux de chômage au Québec sur le graphique 4.2 – « Mathématiques, informatique et sciences de l'information » et « Santé, parcs, récréation et conditionnement physique » – présentent les taux de surqualification parmi les plus faibles au Québec (20 % et 19 % respectivement). Cette tendance se manifeste également en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Le taux de surqualification le plus faible au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada est attribué au domaine « Éducation », malgré un taux de chômage oscillant entre 7,5 et 9,3 % observé chez les nouveaux diplômés de ce domaine (graphique 4.2).

Dans plusieurs cas, les résultats de l'approche subjective divergent de ceux de l'approche objective : l'écart du taux de surqualification est parfois négatif et parfois positif. Globalement, les taux de surqualification varient relativement moins avec l'approche subjective.

Les nouveaux diplômés des domaines des « Sciences humaines », des « Sciences physiques et de la vie, et technologie » et des « Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications » qui présentent des taux de surqualification objective élevés figurent aussi parmi ceux qui s'estiment le plus souvent surqualifiés par rapport à leur poste. Par contre, il est intéressant d'observer que les diplômés du domaine « Mathématiques, informatique et sciences de l'information » affichent un taux de surqualification subjective (34 %) de beaucoup supérieur au taux de surqualification objective associé à cette discipline (20 %). Pour le domaine des « Sciences physiques et de la vie, et technologies », un écart significatif de près de 10 points de pourcentage sépare les diplômés québécois et ontariens. Enfin, le domaine « Éducation » se retrouve encore une fois avec l'un des plus faibles taux de surqualification, peu importe l'approche utilisée.

**Tableau 4.5 – Taux de surqualification en 2013 chez les nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires \*, selon le principal domaine d'études**

	Approche objective			Approche subjective		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Éducation	12,4	25	18,1	22,8	29,1	23,2
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	49,2	52,1	51,7	35,1	34,3	36,2
Sciences humaines	35,4	45,3	43,7	40,1	41,2	40,7
Sciences sociales et de comportements, et droit	30,6	40	37,8	33,7	37,9	35,8
Commerce, gestion et administration publique	33,4	39,6	37,9	32,1	37,7	35
Sciences physiques et de la vie, et technologies	36,7	53,9	44	35,2	46	37,2
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	19,7	20,1	22	34,0	30,1	30,3
Architecture, génie et services connexes	25,4	24,3	23,1	26,4	27,4	26,8
Agriculture, ressources naturelles et conservation	41,9	45,8	40,8	32,3	31,3	29,5
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	18,8	33,9	29,8	23,7	20,4	20,4
Services personnels, de protection et de transport	40,4	46,1	42,8	32,7	40,7	35,6

\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. Voir la section 2.1 pour une explication des deux approches de mesure de la surqualification. Les taux de surqualification subjective se rapportent uniquement aux diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Une autre méthode de mesure de la surqualification dite « indirecte » consiste à demander au travailleur quel niveau d'études était inscrit dans les critères d'embauche, puis à comparer ce niveau avec celui de ce travailleur. Celui-ci est considéré comme surqualifié s'il a un niveau d'éducation supérieur aux exigences du poste; autrement dit, il a accepté d'occuper un poste même s'il savait pertinemment qu'il dépassait les conditions d'embauche sur le plan de la scolarité. Les résultats sont présentés dans le tableau 4.6.

Ce tableau met en évidence le fort pourcentage de nouveaux diplômés dont la scolarité est supérieure aux conditions exigées pour leur poste. Ce taux se situe entre 54 et 55,5 %, et est comparable dans les trois régions géographiques examinées. Il dépasse largement les taux obtenus à l'aide des autres méthodes et qui varient entre 28 et 38 % (voir graphique 4.3). Une explication de ces écarts importants serait que « l'excédent » de scolarité sert à compenser des lacunes au chapitre des autres exigences du poste, comme l'expérience professionnelle.

En effet, les données de l'END montrent que le fait de posséder plus d'éducation que ce qui était exigé pour le poste ne conduit pas nécessairement le diplômé à se considérer comme surqualifié. En effet, au Québec, 44 % des diplômés qui ne s'estiment pas surqualifiés ont un niveau de scolarité supérieur à ce qui était exigé dans les critères d'embauche. D'un autre côté, 22 % des diplômés qui se disent surqualifiés ont un niveau d'études égal ou inférieur à celui qui était exigé pour obtenir le poste. Dès lors, la question de la surqualification paraît complexe, ce qui peut s'expliquer par plusieurs facteurs, tant objectifs que subjectifs. Le fait qu'un diplômé occupe un poste de niveau inférieur à ses compétences n'est pas nécessairement mauvais pour ce diplômé. Comme on le verra dans la section suivante, certains diplômés sont satisfaits de leur emploi, même s'ils ont le sentiment d'être surqualifiés.

**Tableau 4.6 – Répartition des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires \* selon la comparaison entre le plus haut niveau de scolarité complété en 2013 et celui qui était exigé pour décrocher leur emploi (%)**

	Québec	Ontario	Canada
Niveau requis non précisé (a)	6,8	9,6	8,7
Le diplômé a plus d'éducation que requis (b)	47,1	45,9	45,3
(a)+(b)	53,9	55,5	54,0
Le diplômé a exactement le niveau d'éducation requis	42,5	42,5	43,7
Le diplômé a moins d'éducation que requis	3,6	2,0	2,4
Total	100	100	100

\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

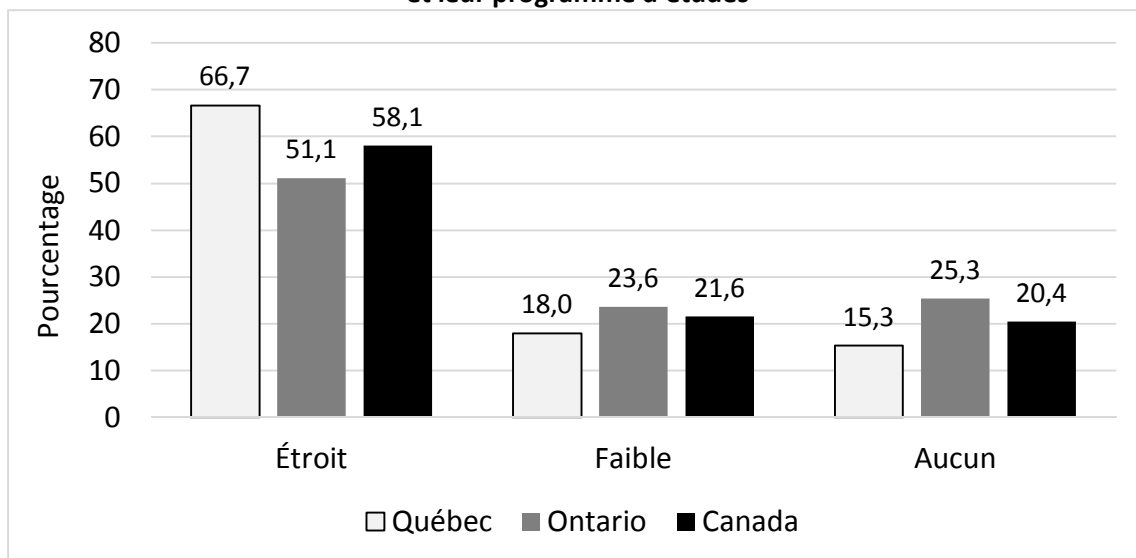
Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Le dernier indicateur de la correspondance emploi-études que nous allons examiner a trait à la nature du lien (étroit, faible ou inexistant) entre l'emploi occupé et le programme d'études complété, selon l'appréciation faite par les diplômés qui occupaient un emploi au moment de l'enquête. Les résultats sont présentés dans le graphique 4.6. Le pourcentage de diplômés qui estiment que le lien emploi-programme d'études est étroit est de 66,7 % au Québec, de 51,1 % en Ontario et de 58,1 % au Canada.

Pour l'ensemble des programmes d'études, le pourcentage des diplômés qui n'y voient aucun lien est inférieur au Québec (15,3 %) en comparaison de l'Ontario (25,3 %) et du Canada (20,4 %).

En somme, la probabilité d'occuper un emploi qui s'arrime au programme d'études est beaucoup plus élevée chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires du Québec que chez ceux de l'Ontario. Ce résultat correspond avec le fait que les diplômés du Québec sont aussi moins nombreux à s'estimer surqualifiés pour leur emploi.

**Graphique 4.6 – Répartition des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires\* selon la nature du lien entre l'emploi (principal) occupé et leur programme d'études**



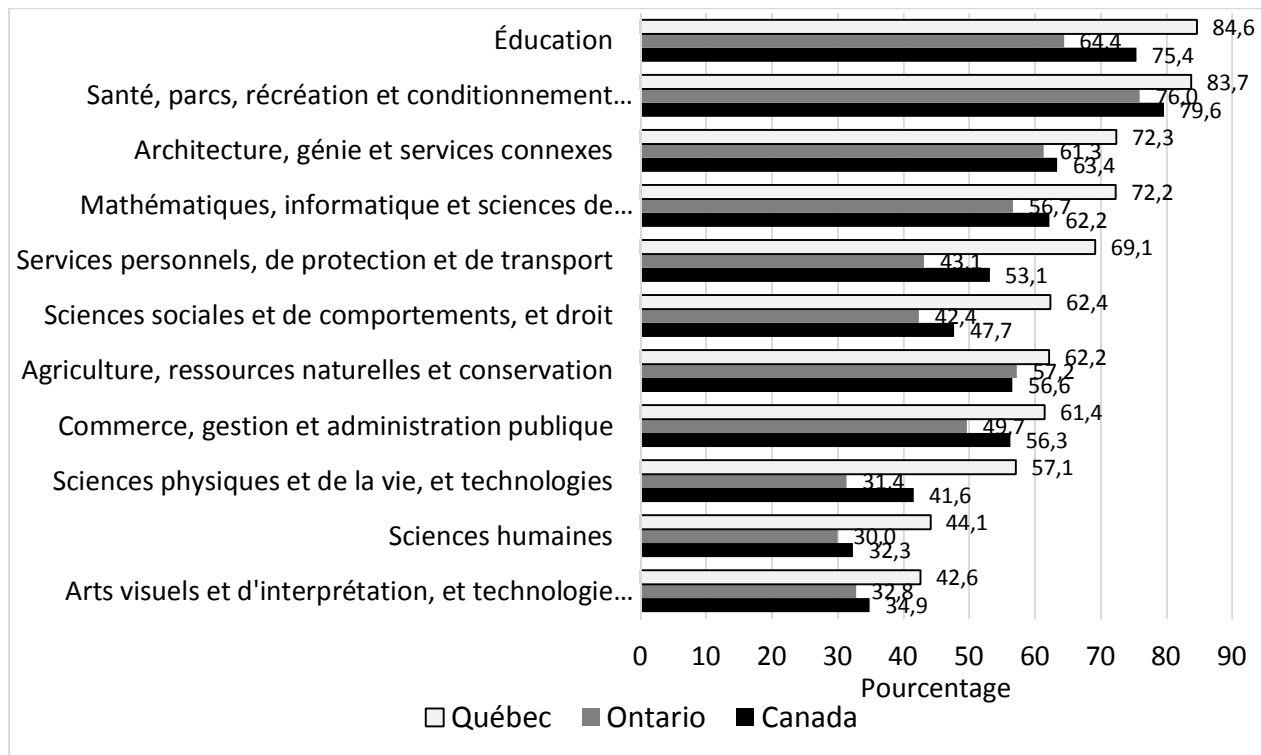
\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Au Québec, les diplômés les moins nombreux à trouver un lien étroit et les plus nombreux à ne trouver aucun lien entre leur programme d'études et leur emploi travaillent dans les domaines « Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications » (42,6 %), « Sciences humaines » (44,1 %) et « Sciences physiques et de la vie, et technologie » (57,1 %). Ce même constat vaut pour l'Ontario et pour l'ensemble du Canada. À l'autre bout du spectre, une forte majorité de diplômés dans les domaines « Architecture, génie et services connexes » (72,3 %), « Santé, parcs, récréation et conditionnement physique » (83,7 %) et « Éducation » (84,6 %), tant au Québec qu'en Ontario et dans l'ensemble du Canada, estiment que la compatibilité entre leurs études et leur emploi est étroite. Soulignons finalement que le Québec fait bonne figure par rapport à l'Ontario et à l'ensemble du Canada, affichant le pourcentage le plus élevé de diplômés qui trouvent un lien étroit entre leurs études et leur emploi

pour tous les domaines d'études (voir le graphique 4.7). C'est le cas en particulier en éducation, domaine dans lequel le Québec est en avance de 20 points de pourcentage par rapport à l'Ontario.

**Graphique 4.7 – Proportion de nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires\* selon qui le lien entre leur emploi et leur programme d'études est étroit en 2013**



\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

### 4.3 Surqualification et satisfaction à l'égard de l'emploi et des études

#### Satisfaction à l'égard de l'emploi

L'inadéquation entre les études et l'emploi d'un travailleur peut influencer sur son niveau de satisfaction professionnelle et, par conséquent, sur sa productivité et son intention de changer d'emploi. Green et Zhu (2010) montrent que la surqualification est négativement associée avec la satisfaction au travail. De plus, un rapport de l'OCDE (2011b) mentionne l'effet négatif de la surqualification et l'effet positif de la sous-qualification sur la satisfaction professionnelle. Ce rapport souligne également l'importance déterminante du salaire sur la satisfaction des travailleurs. Les conclusions d'une étude plus récente de LaRochelle-Côté et Hango (2016) sur les diplômés universitaires au Canada vont dans le même sens : les

diplômés qui sont surqualifiés sont moins susceptibles de se déclarer satisfaits de leur emploi que ceux qui ne sont pas surqualifiés. Par ailleurs, plusieurs théories et études empiriques dans le domaine de la gestion des ressources humaines établissent un lien positif entre la satisfaction au travail et la motivation des travailleurs, ce qui a pour effet de réduire leur intention de quitter leur emploi (voir une analyse détaillée dans l'étude de Barthélemy, 2009).

Avant d'examiner le lien qui existe entre la surqualification et la satisfaction professionnelle, observons le tableau 4.7, qui montre le degré de satisfaction des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires à l'égard de leur emploi en 2013. On constate qu'au Québec, ces diplômés sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi que leurs homologues de l'Ontario, et qu'ils le sont dans une forte proportion qui ne laisse aucun doute quant au jugement qu'ils portent sur la qualité de leur intégration dans le marché du travail. En effet, au Québec, 94 % de ces nouveaux diplômés sont soit très satisfaits (45,6 %), soit satisfaits (48,4 %) de leur emploi. En Ontario et dans l'ensemble du Canada, ce pourcentage est de 88,7 % et 91 % respectivement.

**Tableau 4.7 – Répartition des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires\* selon leur degré de satisfaction à l'égard de leur emploi en 2013 (%)**

	Québec	Ontario	Canada
Très satisfaits	45,6	44,0	45,0
Satisfaits	48,4	44,7	46,0
<i>Sous-total</i>	<i>94,0</i>	<i>88,7</i>	<i>91,0</i>
Insatisfaits	4,7	6,6	6,0
Très insatisfaits	0,9	3,1	2,0
Ni satisfaits ni insatisfaits	0,4	1,6	1,0
Total	100	100	100

\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

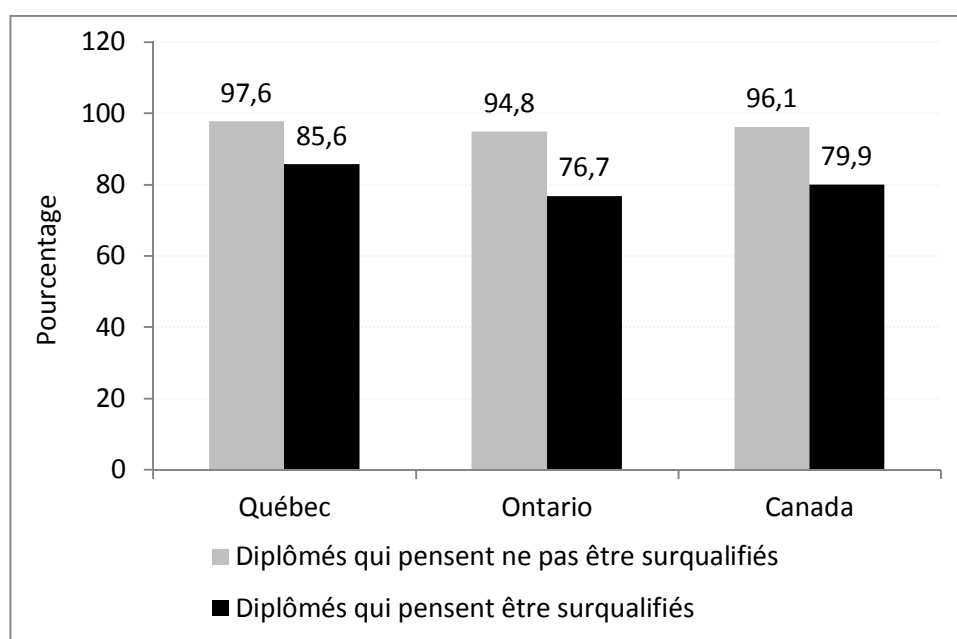
Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Le graphique 4.8 montre que presque tous les diplômés qui ne s'estiment pas surqualifiés pour leur emploi au Québec, soit près de 98 %, sont satisfaits ou très satisfaits de leur emploi. Ce pourcentage est également élevé parmi ceux qui se pensent surqualifiés par rapport aux exigences de leur poste (85,6 %), ce qui laisse croire que d'autres conditions de travail ou d'autres aspects de leurs fonctions compensent la sous-utilisation de leurs compétences. Comme on l'a vu précédemment, les taux de satisfaction sont

plus élevés au Québec qu'en Ontario, ce qui témoigne d'une plus grande motivation et d'une meilleure stabilité au travail, ce qui, par conséquent, profite autant aux entreprises qu'aux diplômés.

Le taux élevé de satisfaction à l'égard de l'emploi chez les diplômés surqualifiés est curieux, mais pas exceptionnel. L'étude de LaRoche-Côté et Hango (2016) est arrivée à des constats qui vont dans le même sens : 68 % de diplômés universitaires qui occupent un emploi exigeant un diplôme d'études secondaires ou moins (c'est-à-dire qui sont surqualifiés de deux niveaux ou plus) sont satisfaits de leur emploi, après contrôle de plusieurs autres facteurs déterminants de leur niveau de satisfaction.

**Graphique 4.8 — Pourcentage de nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires\* qui sont satisfaits ou très satisfaits de leur emploi, selon qu'ils s'estiment surqualifiés ou non, 2013**



\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Après une analyse détaillée des résultats par domaine d'études au Québec (tableau 4.8 ci-dessous), nous constatons que le taux de satisfaction à l'égard de l'emploi varie entre 89 % en « Sciences humaines » et 96 % en « Commerce, gestion et administration publique ». C'est dire qu'il y a peu de variations entre les domaines d'études à ce chapitre, même si une grande variation existe sur le plan des taux de surqualification.

Au Québec, la très forte majorité de nouveaux diplômés qui se déclarent satisfaits de leur travail nous amène à nous questionner sur les raisons de cette satisfaction et sur les conséquences d'une telle

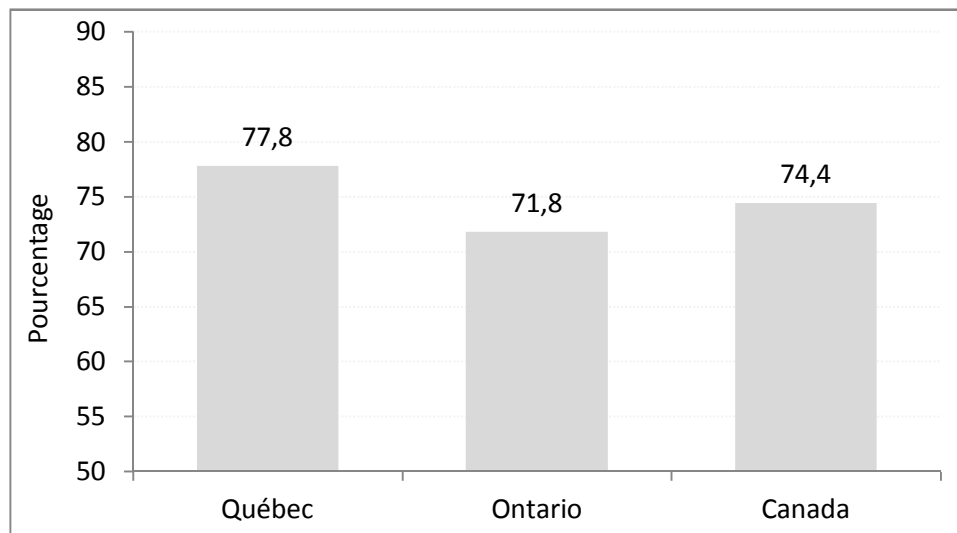


situation. Il est donc permis de présumer que ces diplômés sont heureux de leurs choix en matière d'éducation, que leur emploi répond à leurs attentes et qu'ils souhaiteront le garder. Pour avoir l'heure juste, nous avons examiné les réponses à trois questions posées aux diplômés dans le cadre de l'END 2013 : i) « Si c'était à refaire, choisiriez-vous le même domaine ou la spécialisation ? » ii) « L'emploi que vous occupiez la semaine dernière est-il celui que vous espériez avoir après l'obtention de votre diplôme ? » iii) « Avez-vous cherché un emploi avec un autre employeur au cours des quatre dernières semaines ? »

### Choix du même domaine d'études si c'était à refaire

Le pourcentage de nouveaux diplômés qui opteraient pour le même domaine d'études est plus élevé au Québec (78 %) qu'en Ontario (72 %), ce qui est prévisible, étant donné les meilleurs résultats dans le marché du travail des diplômés de cette province (graphique 4.9). Au total, près de huit diplômés sur 10 au Québec étudieraient dans le même domaine, ce qui est très significatif et très positif, puisque les jeunes sondés connaissent bien ce programme d'études pour l'avoir terminé et connaissent bien le marché du travail, puisqu'ils s'y trouvent depuis trois à quatre ans.

**Graphique 4.9 – Pourcentage de nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires\* qui choisiraient le même domaine d'études ou la même spécialisation si c'était à refaire**



\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend tous les diplômés qui ont fait l'objet de l'étude.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Naturellement, si ce choix était à refaire, la surqualification augmente la probabilité de vouloir changer de domaine d'études. En effet, au Québec, parmi les diplômés qui estiment qu'ils sont surqualifiés pour

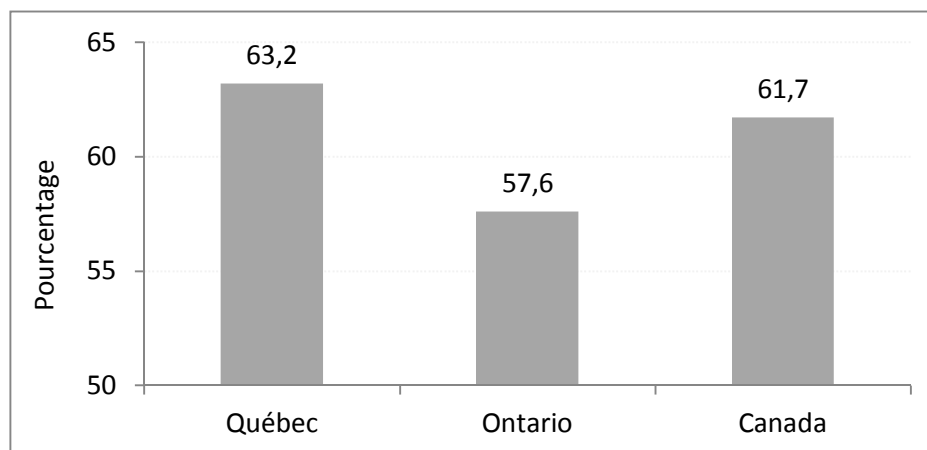
leur emploi, 31 % ont répondu qu'ils opteraient pour un domaine différent. Ce pourcentage est de seulement 16 % chez les diplômés qui ne s'estiment pas surqualifiés.

Les domaines d'études « Sciences sociales et de comportements, et droit », « Sciences humaines », « Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications » et « Sciences physiques et de la vie, et technologies » sont ceux qui affichent les proportions les plus élevées de diplômés qui auraient modifié leur choix initial, soit 25 à 32 % (voir le tableau 4.8 ci-dessous). Les diplômés de ces domaines sont également ceux qui sont le plus susceptible de déclarer qu'ils sont surqualifiés.

### Emploi occupé et attentes personnelles

Une majorité de travailleurs estiment que leur emploi répond à leurs attentes (graphique 4.10). En comparaison à l'Ontario, les diplômés québécois sont relativement plus nombreux à exprimer une telle satisfaction (63 % contre 58 %). L'écart entre les diplômés des deux provinces peut avoir plusieurs explications. Ainsi, il est possible que les diplômés du Québec aient des attentes plus modestes, comme il se peut qu'ils soient mieux outillés pour prévoir leur situation sur le marché du travail après leurs études. Dans tous les cas, le fait que les attentes soient comblées pour près des deux tiers des diplômés du Québec est un élément positif, car cela indique que ces diplômés ont atteint leurs objectifs et qu'ils adopteront un comportement qui profitera au marché du travail.

**Graphique 4.10 – Pourcentage de nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires\* dont l'emploi correspond à celui qui était espéré après l'obtention du diplôme**



\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend tous les diplômés qui occupent un emploi, qu'ils soient travailleurs autonomes ou salariés.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Au Québec, les diplômés qui s'estiment surqualifiés ne sont que 35 % à trouver que leur emploi répond à leurs attentes. Ce pourcentage est de 74 % chez les autres diplômés, c'est-à-dire ceux qui ne se sentent pas surqualifiés. Autrement dit, deux diplômés sur trois qui se disent surqualifiés ne s'attendaient pas à l'être. Malgré ce fort sentiment de décalage entre les attentes et la situation réelle de ces diplômés sur le marché du travail, la très grande majorité d'entre eux évaluent positivement leur éducation et leur situation professionnelle ; les deux tiers choisiraient le même domaine d'études ou la même spécialisation s'ils devaient refaire leurs études, et 86 % sont satisfaits de leur emploi.

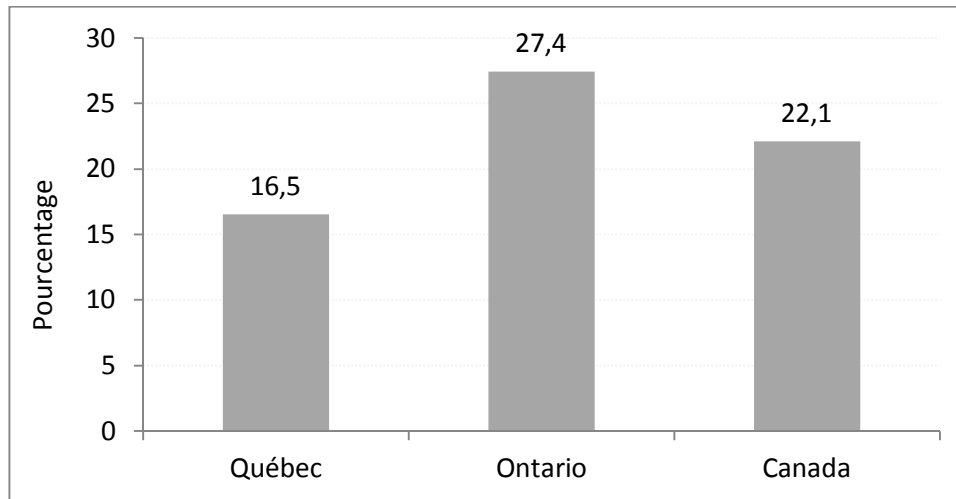
Notons également que les diplômés dont les attentes se sont le plus souvent réalisées sur le plan de l'emploi ont étudié dans les domaines qui affichent les taux de surqualification les plus bas, comme le montre le tableau 4.8.

### Recherche d'un autre emploi

L'insatisfaction d'un travailleur peut le porter à chercher un emploi plus compatible avec ses qualifications et ses aspirations. Comme le montre notre revue de la littérature (section 1) et notre analyse de la persistance de la surqualification (section 3.6), la surqualification pourrait être un passage temporaire – parfois obligatoire – pour entrer dans le marché du travail et acquérir une première expérience professionnelle. Les travailleurs qui souhaitent utiliser pleinement leurs compétences devraient demeurer engagés dans le processus de recherche d'emploi jusqu'à ce qu'ils trouvent le poste qui leur convient.

Au Québec, seulement 16,5 % des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires occupant un emploi à titre de salarié ont affirmé avoir récemment cherché un emploi auprès d'un autre employeur (graphique 4.11). Ce pourcentage est beaucoup plus bas qu'en Ontario (27 %) et dans l'ensemble du Canada (22 %), ce qui témoigne d'une meilleure stabilité des relations d'emploi au Québec par rapport au reste du Canada. Ces données sont en ligne avec les constats précédents : les diplômés du Québec sont moins exposés au risque de surqualification et sont plus satisfaits de leurs conditions de travail que les diplômés d'ailleurs.

**Graphique 4.11 – Pourcentage des nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires\* qui ont cherché à être embauchés par un autre employeur**



\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui occupent un emploi rémunéré.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

Comme on pouvait s'y attendre, les travailleurs qui s'estiment surqualifiés sont plus susceptibles de chercher à changer d'emploi que ceux qui sont satisfaits de leur sort. Au Québec, 29 % des premiers ont entrepris une telle démarche contre seulement 11 % des seconds.

Par ailleurs, on note que les domaines où l'on comptait la plus (la moins) forte proportion de diplômés surqualifiés sont les mêmes que ceux dans lesquels on trouve la plus (la moins) forte proportion de diplômés à la recherche d'un nouvel emploi (voir tableau 4.8). Ainsi, entre 20 et 28 % des employés diplômés en « Sciences humaines », en « Services personnels, de protection et de transport », en « Sciences sociales et de comportements, et droit », en « Sciences physiques et de la vie, et technologies » et en « Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications » avaient cherché un autre emploi au cours des quatre semaines précédant l'entrevue. Ce pourcentage n'est que de 10 % chez les employés diplômés en « Éducation » et en « Santé, parcs, récréation et conditionnement physique ».

**Tableau 4.8 – Perception en 2013 des nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires\* au Québec à l'égard de leur emploi et de leur programme d'études (%)**

	Pensent qu'ils sont surqualifiés pour leur emploi	Sont satisfaits ou très satisfaits de leur emploi	Si c'était à refaire, choisiraient le même domaine d'études ou la même spécialisation	Ont un emploi qui correspond à leurs attentes	Ont cherché du travail chez un autre employeur
Éducation	22,8	95,4	84,7	76,6	9,5
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	23,7	93,9	79,0	76,4	10,6
Architecture, génie et services connexes	26,4	93,2	82,3	64,9	16,8
Commerce, gestion et administration publique	32,1	96,2	78,8	60,4	14,9
Agriculture, ressources naturelles et conservation	32,3	92,8	80,1	61,7	20,3
Services personnels, de protection et de transport	32,7	91,5	80,3	61,9	21,5
Sciences sociales et de comportements, et droit	33,7	92,2	75,1	61,4	21,8
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	34,0	93,6	82,5	72,6	11,2
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	35,1	90,1	69,6	44,6	27,9
Sciences physiques et de la vie, et technologies	35,2	92,4	68,4	56,5	26,3
Sciences humaines	40,1	89,3	73,5	47,3	20,4

\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. Les domaines sont classés par ordre croissant du taux de surqualification. Les résultats sur le choix du même domaine d'études comprennent tous les diplômés sondés, qu'ils occupent un emploi ou non. Ceux sur la correspondance emploi-attentes se rapportent aux diplômés qui occupent un emploi. Les autres résultats ont trait aux diplômés qui sont des salariés.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2013 de Statistique Canada.

La correspondance entre leur emploi et leurs études est la principale cause de recherche d'un nouvel emploi chez les diplômés qui pensent être surqualifiés et qui sont en quête de changement (tableau 4.9). Ils sont près de 6 sur 10 à déclarer être motivés par la volonté de trouver un poste qui correspond à leur formation, puisque leur emploi actuel ne les satisfait pas à cet égard. Chez les diplômés qui ne pensent pas être surqualifiés pour leur emploi, le principal motif de recherche d'un autre poste est la rémunération. En fait, la volonté de trouver un emploi mieux rémunéré est une raison citée par une grande proportion de diplômés des deux groupes.

**Tableau 4.9 – Pourcentage de nouveaux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires \* qui ont cherché un autre emploi pour diverses raisons, Québec**

	Diplômés qui ne s'estiment pas surqualifiés	Diplômés qui s'estiment surqualifiés	Total
<b>Veut un emploi qui correspond à sa formation</b>	<b>16,3</b>	<b>56,0</b>	<b>37,8</b>
<b>Veut un emploi mieux rémunéré</b>	<b>35,7</b>	<b>30,6</b>	<b>32,9</b>
Veut de meilleures conditions de travail	21,4	16,7	18,8
Veut plus de défis	19,4	22,0	20,8
Veut travailler un plus grand nombre d'heures	10,6	13,9	12,4
Veut un emploi plus près de son lieu de résidence	6,2	1,3	3,5
Craint de perdre son emploi actuel	5,6	1,9	3,6
Veut des avantages sociaux	4,9	5,0	5,0
Fin de son emploi ou de son contrat	11,6	4,4	7,7
Autres raisons	19,4	13,0	15,9

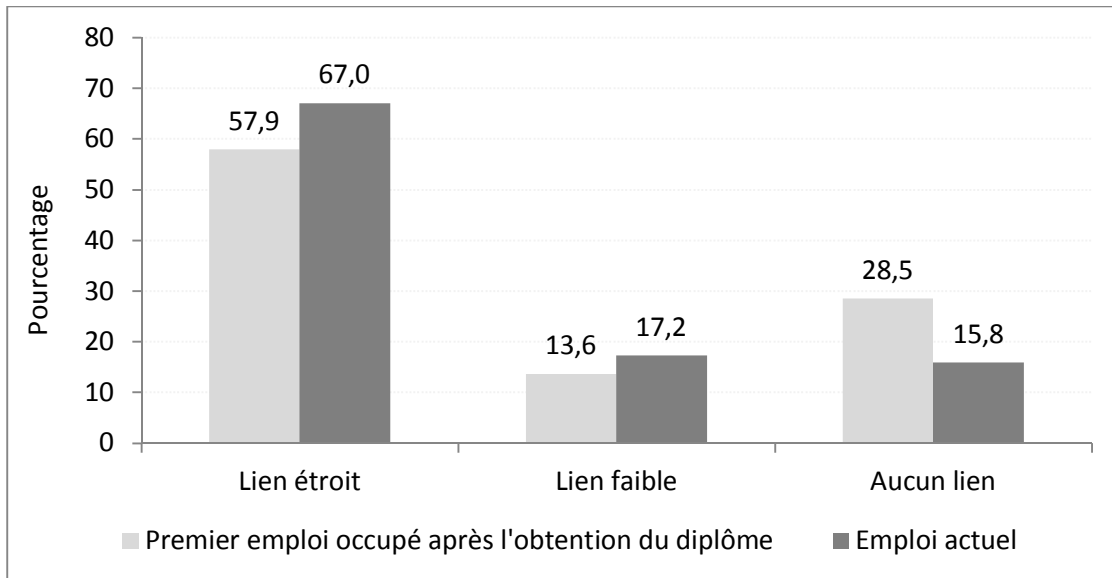
\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui occupent un emploi rémunéré et qui ont déclaré avoir cherché du travail auprès d'un autre employeur.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'*Enquête nationale auprès des diplômés de 2013* de Statistique Canada.

Le graphique 4.12 suggère que changer d'emploi peut effectivement permettre à un travailleur de trouver un poste plus compatible avec ses qualifications. Le graphique 4.12 porte sur les nouveaux diplômés qui ont occupé plus d'un emploi depuis l'obtention de leur diplôme et nous montre que la proportion de ceux dont l'emploi a un lien étroit avec leurs qualifications dans leur poste actuel est plus élevée (67 %) qu'elle ne l'était dans leur premier emploi (58 %). De même, alors que pour 28,5 % de ces

diplômés, il n’y avait aucun lien entre leur premier emploi et leurs études, cette proportion n’est plus que de 16 % lorsqu’il s’agit de l’emploi actuel.

**Graphique 4.12 – Évolution du lien emploi-études entre le premier emploi et l’emploi actuel chez les nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires \* au Québec**



\* Diplômés des niveaux collégial et universitaire. Les données touchent uniquement les salariés dont le premier emploi, depuis l’obtention de leur diplôme, est différent du poste occupé au cours de la semaine de référence de l’enquête.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l’*Enquête nationale auprès des diplômés de 2013* de Statistique Canada.

On constate aussi que le pourcentage de nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires dont le premier emploi était étroitement lié à leurs études est plus élevé au Québec (57,9 %) qu’en Ontario (37,2 %) et dans l’ensemble du Canada (43,7%). L’écart de 20 points de pourcentage entre le Québec et l’Ontario à ce chapitre se maintient dans le cas des emplois actuellement occupés par les nouveaux titulaires d’un diplôme d’études postsecondaires qui ont déjà changé d’emploi depuis l’obtention de leur diplôme (67 % contre 47 %). Le marché du travail québécois est donc clairement plus performant que le marché ontarien au chapitre de la correspondance entre l’offre et la demande de travail qualifié, car le pourcentage de diplômés qui décrochent un emploi correspondant à leurs études y est plus élevé; de plus, la correspondance est plus rapidement établie à la fin des études.

#### **4.4 Analyses multivariées à partir des données de l’*Enquête nationale auprès des diplômés de 2013***

Nous présentons dans cette section les résultats de l’estimation d’un modèle Probit, dans lequel la variable dépendante prend la valeur 1 si le titulaire d’un diplôme d’études postsecondaire juge qu’il est

surqualifié pour son emploi et la valeur 0 autrement. L'objectif est de faire ressortir les principaux facteurs déterminants de la surqualification chez les diplômés du Québec à l'aide des données de l'END de 2013. Nous avons effectué un exercice similaire à la section 3.5, mais en nous appuyant sur une mesure objective de la surqualification. Dans la présente section, c'est l'auto-déclaration du diplômé qui est expliquée (mesure subjective de la surqualification). Par ailleurs, l'utilisation des données de l'END permet de mettre à contribution plusieurs variables intéressantes qu'on ne trouve pas dans le recensement et dans l'ENM 2011, comme la langue d'enseignement, les raisons du choix du programme, la source de financement des études, le niveau de scolarité des parents et la méthode utilisée pour trouver un emploi.

Les résultats – sous forme d'effets marginaux – sont présentés dans le tableau 4.10. Les effets négatifs associés au plus haut niveau de scolarité atteint suggèrent que l'acquisition d'un diplôme d'études universitaires, en particulier le certificat universitaire et le baccalauréat, réduit la probabilité de se sentir surqualifié en comparaison avec un diplôme d'études collégiales. En ce qui a trait aux domaines d'études, les effets positifs reliés aux « Sciences humaines » et aux « Sciences sociales et de comportements, et droit » indiquent que les diplômés dans ces domaines sont les plus susceptibles de s'estimer surqualifiés, toutes choses étant égales par ailleurs. À l'opposé, cette situation est moins probable pour les diplômés en « Architecture, génie et services connexes », suivis de ceux en « Services personnels, de protection et de transport » et en « Santé, parcs, récréation et conditionnement physique ».

Fait intéressant à noter à la lumière du débat entourant la langue au Québec, les diplômés qui ont fait leurs études dans les deux langues officielles sont les moins susceptibles de s'estimer surqualifiés. À l'autre extrême, ce sont ceux qui ont fait leurs études uniquement en anglais qui affichent la probabilité de surqualification la plus élevée, soit près de cinq points de pourcentage de plus que ceux qui ont étudié uniquement en français. Dans la même veine, les diplômés qui n'utilisent le plus souvent que l'anglais au travail courent plus de risque de surqualification que ceux qui utilisent le français. Ainsi, l'utilisation du français pendant les études et au travail est associée avec un meilleur arrimage entre les études et l'emploi.

Parmi les facteurs importants que les jeunes prennent en considération pour choisir leur programme, les intérêts personnels et les perspectives d'emploi sont ceux qui contribuent le plus à réduire la probabilité, pour un diplômé, de se trouver surqualifié. À l'opposé, favoriser plutôt un programme près de son domicile produit l'effet contraire.



La source de financement des études, qui peut être vue comme un indicateur du niveau socioéconomique et académique du diplômé, est fortement associée à la probabilité de surqualification. Les diplômés qui ont obtenu des bourses d'excellence – synonymes de l'excellence de leur dossier académique – et ceux qui ont mis à contribution leurs parents ou leurs employeurs affichent la probabilité la moins élevée de surqualification (environ cinq points de pourcentage de moins que les autres diplômés).

La probabilité de surqualification augmente – mais faiblement – avec l'âge. Par contre, l'expérience professionnelle acquise avant de compléter le programme d'études réduit la probabilité de surqualification à raison d'un point de pourcentage par année d'expérience en moyenne.

Une femme est plus susceptible d'être surqualifiée qu'un homme, et elle l'est davantage si elle a un enfant d'âge préscolaire.

Les services de placement privés et publics, le contact direct avec un employeur ou avec un chasseur de têtes et les services de placement offerts sur un campus sont autant de tremplins vers un emploi qui s'arrime à ses qualifications. De toutes les méthodes citées, c'est la méthode informelle (recours aux amis et aux membres de la famille) et la méthode passive (réponse à des annonces sur Internet) qui sont les moins susceptibles de déboucher sur un emploi qui correspond aux études.

Les nouveaux diplômés sont aussi moins susceptibles de se déclarer surqualifiés s'ils occupent un emploi permanent et surtout à temps plein, comme le montrent les effets négatifs et statistiquement significatifs associés à ces deux variables dichotomiques. En revanche, les travailleurs immigrants ou qui appartiennent à une minorité visible sont les plus susceptibles de se trouver surqualifiés. Plus précisément, la probabilité que les diplômés qui font partie d'une minorité visible soient surqualifiés pour leur emploi est de 16 points de pourcentage plus élevée comparativement aux autres diplômés, toutes choses étant égales par ailleurs. Cette probabilité augmente de sept points de pourcentage si le diplômé est un immigrant. Ce résultat est révélateur des grandes difficultés auxquelles font face les immigrants membres d'une minorité visible pour se tailler une place sur le marché du travail québécois, même lorsqu'ils ont fait leurs études au Québec.

**Tableau 4.10 – Résultats de l'estimation en 2013 d'un modèle Probit (variable dépendante = 1 si le diplômé pense qu'il est surqualifié et 0 autrement) au Québec**

	Effet marginal <sup>a</sup>	Erreur-type
Plus haut niveau de scolarité atteint au moment de l'enquête (Réf. * : collègue)		
Certificat universitaire	- 0,062***	0,007
Baccalauréat	- 0,061***	0,004
Études supérieures	- 0,015***	0,005
Principal domaine d'études (Réf. : éducation)		
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	- 0,010	0,010
Sciences humaines	0,019**	0,009
Sciences sociales et de comportements, et droit	0,013*	0,008
Commerce, gestion et administration publique	- 0,012*	0,007
Sciences physiques et de la vie, et technologies	0,018*	0,010
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	- 0,014	0,010
Architecture, génie et services connexes	- 0,090***	0,009
Agriculture, ressources naturelles et conservation	- 0,031**	0,014
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	- 0,036***	0,008
Services personnels, de protection et de transport	- 0,044***	0,011
Langue d'enseignement du programme (Réf. : français seulement)		
Anglais seulement	0,049***	0,005
Anglais et français	- 0,032***	0,006
Études à temps plein/partiel (Réf. : temps plein)		
Études à temps partiel	- 0,054***	0,005
Les deux	0,041***	0,006
Facteurs importants dans le choix du programme d'études		
Perspectives d'emploi	- 0,052***	0,004
Intérêts personnels	- 0,071***	0,005
Recommandations de parents, d'amis	- 0,008*	0,004
Réputation de l'établissement	- 0,005	0,004
Réputation du programme	- 0,018***	0,004
Proximité du domicile	0,031***	0,003
A travaillé à temps plein avant de compléter son programme	0,065***	0,004
Nombre d'années d'expérience de travail à temps plein avant de compléter le programme	- 0,010***	0,001
Âge (en années)	0,006***	0,000

	Effet marginal <sup>a</sup>	Erreur-type
Femme	0,025***	0,003
A un enfant d'âge préscolaire	0,028***	0,004
Femme ayant un jeune enfant <sup>b</sup>	0,065***	0,006
Homme ayant jeune enfant	-0,024***	0,007
Méthode principale utilisée pour trouver un emploi (Réf. : famille, amis, enseignants)		
Réponse à une annonce (sur Internet)	0,019***	0,004
Réponse à une annonce (journal, etc.)	-0,035***	0,009
Contact direct avec l'employeur	-0,043***	0,005
Contact avec l'employeur précédent, a déjà occupé cet emploi	-0,037***	0,008
Service de placement situé sur un campus	-0,092***	0,008
Service de placement public	-0,089***	0,010
Service de placement privé	-0,176***	0,013
Contact direct par l'employeur ou par un chasseur de têtes	-0,120***	0,008
Mutation ou affectation	-0,056***	0,014
Réseautage, salon de l'emploi	-0,015*	0,008
Autres	-0,100***	0,007
Emploi permanent	-0,043***	0,004
Emploi à temps plein	-0,183***	0,004
Langues utilisées plus souvent au travail (Réf. : français)		
Anglais	0,058***	0,006
Anglais et français	0,028***	0,003
Groupes d'industries (Réf. : administrations publiques)		
Fabrication de biens durables	0,061***	0,009
Fabrication de biens non durables	-0,090***	0,009
Commerce de détail	0,041***	0,008
Finance, assurances, immobilier et location	-0,018***	0,007
Services professionnels, scientifiques et techniques	-0,177***	0,006
Services d'enseignement	-0,207***	0,007
Soins de santé et assistance sociale	-0,158***	0,006
Information, culture et loisirs	-0,019**	0,008
Autres secteurs	0,024***	0,006
Immigrant	0,068***	0,005
Membre d'une minorité visible	0,159***	0,005
Nombre de mois entre la fin des études et le début de l'emploi	0,0004***	0,0001
Nombre d'employeurs	-0,0061***	0,0016

	Effet marginal <sup>a</sup>	Erreur-type
Plus haut diplôme des parents (mère ou père) (Réf. : aucun diplôme)		
Diplôme d'études secondaires	-0,035***	0,006
Diplôme d'études postsecondaires non universitaire	-0,024***	0,006
Baccalauréat	0,011*	0,006
Études supérieures	-0,049***	0,007
Inconnu	-0,202***	0,012
Source de financement des études		
Parents	-0,046***	0,003
Prêt étudiant du gouvernement	0,016***	0,003
Épargne personnelle	0,025***	0,003
Subventions ou bourses	-0,030***	0,004
Employeur	-0,046***	0,005
Bourses d'excellence	-0,055***	0,005
Nombre de diplômés dans l'échantillon	3 613	
Pseudo R <sup>2</sup>	0,16	

\* Point de comparaison.

<sup>a</sup> L'effet marginal mesure l'effet d'une variation unitaire d'une variable sur la probabilité d'être surqualifié. Dans le cas d'une variable dichotomique et catégorielle, il mesure l'écart de probabilité entre une catégorie et celle considérée comme référence (c'est-à-dire le groupe de comparaison).

<sup>b</sup> Enfant d'âge préscolaire.

La liste des variables explicatives comprend également un indicateur du statut matrimonial et un indicateur de la promotion, puisque les diplômés viennent de deux promotions différentes (2009 et 2010). L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui sont des salariés.

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'*Enquête nationale auprès des diplômés de 2013* de Statistique Canada.

## 5. Discussion et éléments d'intervention

La surqualification des travailleurs est une question largement étudiée dans la littérature économique, ce qui témoigne bien de l'importance empirique du phénomène. Si le Québec n'y échappe pas, notre étude montre toutefois que la fréquence de la surqualification professionnelle des travailleurs y est en général inférieure comparativement à ce qui se passe dans le reste du Canada, particulièrement en Ontario. Ce constat est vrai quelle que soit la mesure utilisée, tant chez l'ensemble des travailleurs que chez les diplômés des collèges et des universités. Il contredit l'image véhiculée selon laquelle les systèmes québécois en matière d'éducation et d'emploi sont moins performants que ceux des provinces de l'ouest. Nonobstant cela, les taux de surqualification observés au Québec et ailleurs au pays sont élevés, et cette situation interpelle tous les acteurs de la société.

L'inquiétude des décideurs en matière de politiques publiques et la préoccupation des chercheurs à l'égard de la surqualification résultent d'au moins deux éléments clairement identifiés dans les études. Premièrement, on se demande si la surqualification ne représenterait pas un gaspillage – du moins, en partie – des ressources considérables que la société consacre à l'éducation. En effet, parmi les facteurs déterminants de la surqualification, il y a l'inadéquation quantitative et qualitative entre l'offre d'une main-d'œuvre qualifiée grâce à notre système d'éducation et la demande émanant du marché du travail. Cela sous-entend que la société investit de manière inefficace dans l'éducation de ses membres – de sorte que, pour certains niveaux de qualification, le monde de l'enseignement forme plus de diplômés qu'il n'en faut – ou encore, que les diplômés n'ont pas les compétences qu'exige le marché du travail. Cette absence d'arrimage entre l'offre et la demande de compétences engendre la surqualification. La fréquence et l'ampleur de celle-ci reflètent l'étendue du gaspillage des ressources investies dans le système d'éducation. Sur le plan microéconomique, la fréquence de la surqualification varie selon plusieurs facteurs liés au travailleur, à sa scolarité et à son emploi. Parmi ces facteurs, notons tout d'abord le domaine d'études, le secteur d'activité, l'âge et le statut d'immigrant. Sur le plan macroéconomique, le chômage intervient également, de sorte que les crises économiques et les formations qui ne sont pas porteuses d'emplois augmentent le risque que les travailleurs soient surqualifiés pour leur poste.

L'autre question fondamentale associée à la surqualification est sa durée ou encore, sa persistance. Comme nous l'avons mentionné dans notre étude, pour les travailleurs, l'importance à court terme est d'entrer dans le marché du travail afin d'acquérir de l'expérience professionnelle et d'obtenir un revenu. Dans certains cas, la surqualification serait transitoire et ferait partie intégrante du marché du travail. En

effet, un certain délai est nécessaire avant qu'un travailleur obtienne le poste qui correspond le mieux à ses attentes et dans lequel il est le plus productif. Cette période d'ajustement dépend de l'information à laquelle ont accès les chercheurs d'emploi au sujet des postes vacants et les employeurs sur les candidats ; elle dépend aussi du degré de mobilité des travailleurs et du coût associé à la recherche d'emploi. Pour écourter ce délai, il faudrait améliorer la qualité et l'accessibilité de l'information offerte aux jeunes et aux employeurs au sujet du marché du travail et du système d'éducation, et inciter les chercheurs d'emploi à étendre leur champ de recherche à d'autres régions.

La surqualification devient problématique si elle s'éternise, car elle entraîne une déqualification permanente des travailleurs concernés et la désuétude – voire la perte – d'une partie de leurs qualifications. Cette préoccupation rejoint la deuxième inquiétude des décideurs en matière de politiques publiques, pour qui la surqualification est synonyme de sous-utilisation du potentiel productif. À leur avis, nous produirions davantage si les compétences des travailleurs surqualifiés étaient pleinement utilisées. Dans la même veine, les travailleurs surqualifiés, parce qu'ils sont moins satisfaits de leur emploi, ne fourniraient pas leur plein potentiel et risqueraient d'adopter des comportements contreproductifs qui pénalisent l'entreprise et l'économie dans son ensemble. Les travailleurs surqualifiés sont également plus enclins à vouloir changer d'emploi, ce qui augmente le roulement de personnel et, conséquemment, les coûts liés à l'embauche et à la formation.

Notre étude montre que 85,7 % des nouveaux diplômés des collèges et des universités qui s'estiment surqualifiés se déclarent par ailleurs très satisfaits ou satisfaits de leur emploi. Il n'y a pas de véritable paradoxe ici, car un travailleur surqualifié peut juger que sa situation est favorable et s'estimer chanceux d'avoir un emploi. Savoir si on est plus productif que d'autres personnes qui font le même travail parce qu'on est surqualifié n'est pas évident, bien que les travailleurs surqualifiés ont, par définition, une meilleure formation de base. Cependant, ce qui est certain, c'est que les travailleurs surqualifiés seraient plus productifs qu'ils ne le sont présentement s'ils occupaient des emplois qui s'arriment à leur formation. D'ailleurs, nos analyses multivariées sur la rémunération confirment ces deux assertions. En effet, les travailleurs surqualifiés gagnent, en moyenne, plus que leurs collègues qui ne sont pas surqualifiés et qui occupent le même poste, mais moins que ceux qui ont le même niveau d'études et qui occupent des emplois pour lesquels ils sont adéquatement qualifiés. On en déduit que la surqualification entraîne une perte de productivité, mais que cette perte n'est que partielle. En effet, les travailleurs surqualifiés tirent des avantages de ce « surplus » de scolarité, qui profite également aux entreprises. Toutefois, il est évident que l'économie gagnerait en productivité si on améliorait l'adéquation entre les

qualifications des travailleurs et les conditions d'embauche. En fait, les efforts de tous les acteurs concernés devraient converger vers l'atteinte de cet objectif. Mais, un arrimage idéal entre l'offre et la demande de qualifications est-il possible ? Quels sont les obstacles et quelles politiques doit-on mettre en place pour y parvenir ?

À notre avis, l'élaboration d'un plan d'action pour contrer le problème de la surqualification doit tenir compte de certains faits importants et respecter un certain nombre de principes.

- Il serait vain de penser qu'on peut éliminer la surqualification. D'une part, le marché du travail est compétitif, voire exigeant, de sorte que certains travailleurs n'ont pas nécessairement toutes les compétences requises pour occuper les emplois disponibles, même s'ils ont le diplôme recherché. En effet, parmi les finissants d'un même programme, certains ont plus de mal que d'autres à trouver un emploi convenable, le diplôme n'étant pas le seul critère de recrutement des entreprises. Enfin, la surqualification n'est pas nécessairement indésirable. En effet, un pourcentage très élevé de travailleurs surqualifiés sont satisfaits de leur emploi, ce qui présage qu'ils ne chercheront pas à s'affranchir de la surqualification. Dans ce cas, il importe de distinguer la surqualification imposée de la surqualification choisie, mais la société doit tout de même veiller à ce que le taux global de surqualification demeure dans des proportions raisonnables.
- L'éducation doit demeurer une priorité dans l'élaboration des programmes gouvernementaux, compte tenu des nets avantages socioéconomiques qu'elle procure aux individus et à la société dans son ensemble. La surqualification ne devrait en aucun cas amener la société à refuser l'éducation à certains de ses membres. De toute évidence, les sociétés qui investissent massivement dans l'éducation affichent naturellement un taux de surqualification élevé. Il serait même avantageux de maintenir un certain excès de l'offre de main-d'œuvre qualifiée, afin de créer un climat de concurrence dans lequel les diplômés se disputeraient les bons emplois. De cette façon, l'objectif des jeunes ne sera pas uniquement d'obtenir un diplôme : ils souhaiteront aussi acquérir des compétences qui leur permettront de se démarquer des autres et qui faciliteront leur insertion professionnelle.
- Le système d'éducation devrait être suffisamment souple pour s'aligner le plus possible sur les besoins évolutifs du marché du travail, tout en laissant aux jeunes la liberté de choisir la formation qui leur convient. Les jeunes doivent toutefois être suffisamment outillés pour faire

des choix éclairés. Voilà pourquoi l'information sur le marché du travail ainsi que les services d'orientation et de placement devraient être offerts au plus grand nombre de jeunes.

- Les employeurs devraient continuer d'investir dans la formation en cours d'emploi, afin de mieux répondre à leurs propres besoins et aux besoins des travailleurs et de favoriser l'avancement de ces derniers. Aussi performant puisse-t-il être, un système d'éducation ne pourra jamais répondre à tous les besoins de toutes les entreprises.
- L'immigration est une source de main-d'œuvre qualifiée de plus en plus importante et de plus en plus variée. Les employeurs doivent s'ouvrir à l'immigration et aux minorités visibles, et contribuer à l'intégration de ces populations dans le marché du travail.

Voyons maintenant un certain nombre de politiques que nous jugeons à même d'atténuer le phénomène de la surqualification, afin de favoriser le bien-être collectif.

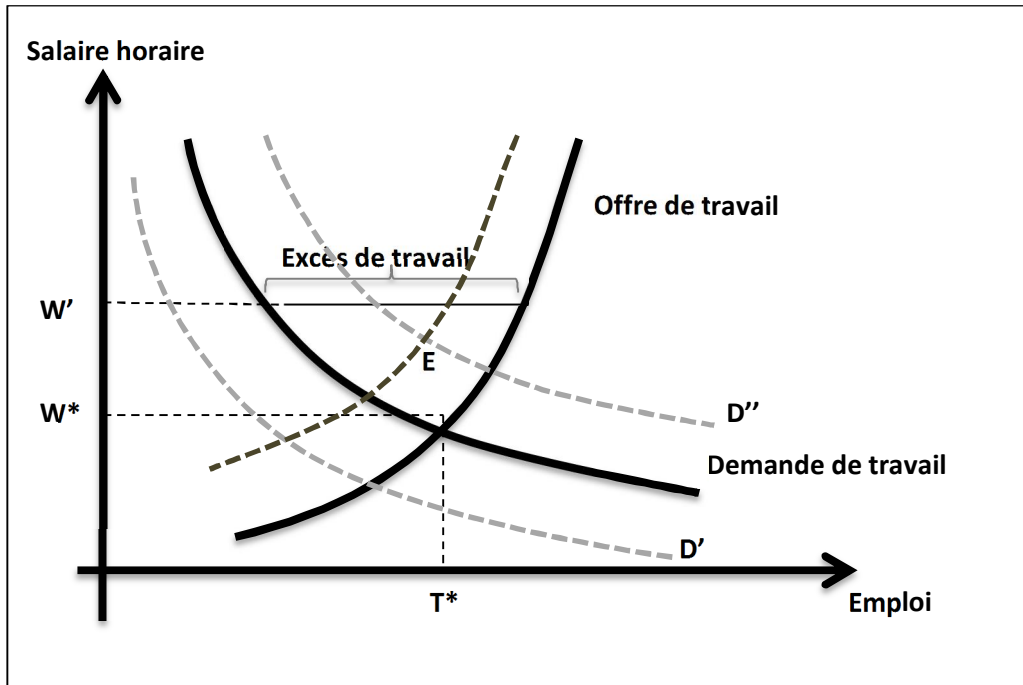
### **5.1 Aligner l'offre sur la demande dans le marché du travail**

Nous postulons ici que la surqualification est causée par une offre de travail (volume de travail ou nombre de travailleurs disponibles) qui dépasse la demande exprimée par les employeurs. Cette assertion repose sur notre constat selon lequel les formations qui affichent les taux de surqualification les plus élevés sont celles qui offrent les moins bonnes perspectives d'emploi.

Le graphique 5.1, qui illustre l'offre et la demande de travail, est habituellement utilisé dans la théorie économique pour analyser les niveaux des emplois et des salaires dans le marché du travail. Il pourrait nous orienter vers des pistes de solution visant à réduire la fréquence de la surqualification. Les deux courbes indiquent l'offre et la demande de travail (ou de travailleurs) qui correspond à un certain niveau de qualifications pour chaque niveau de salaire et en maintenant tous les autres facteurs constants.



Graphique 5.1 – Offre et demande de travail dans un marché concurrentiel



Au point d'équilibre E, l'offre et la demande sont égales, et tous les travailleurs qui œuvrent dans ce marché trouvent un emploi qui correspond à leurs qualifications. L'arrimage entre l'offre et la demande est alors total. Dans le cas d'un salaire horaire  $W'$  supérieur au salaire horaire d'équilibre  $W^*$ , on remarque un déséquilibre quantitatif qui se traduit par un nombre de travailleurs qualifiés qui dépasse le nombre d'employés que les employeurs veulent recruter. L'ampleur de ce déséquilibre est mesurée par la distance horizontale entre la demande et l'offre de travail pour le niveau de qualification étudié. Les travailleurs qui ne trouvent pas d'emploi dans ce marché se voient dans l'obligation d'accepter un emploi en deçà de leur qualification (dans un autre marché), s'ils désirent travailler plutôt que se retrouver au chômage. Notons que les travailleurs qui acceptent un emploi d'un niveau de qualification inférieur peuvent toutefois se déclarer satisfaits de leur situation, parce que l'idée de devenir chômeur leur semble moins favorable ou que le poste choisi offre des conditions de travail qui compensent la sous-utilisation de leurs compétences.

Partant de cette situation, comment peut-on réduire le taux de surqualification ? La solution consiste à ramener le marché à l'équilibre. En supposant des courbes d'offre et de demande statiques, une diminution du salaire horaire de  $W'$  à  $W^*$  permettra d'atteindre cet équilibre entre l'offre et la demande pour le niveau de qualifications à l'étude. Sur le plan théorique, cette diminution de salaire entraînera une baisse de l'offre de main-d'œuvre (certains travailleurs jugeront le nouveau salaire insuffisant et

refuseront ce poste) et une augmentation de la demande, puisque les salaires sont plus bas. Bref, sans aucune intervention et en l'absence de toute forme de rigidité de la part des institutions, les mécanismes du marché sont en mesure d'éliminer la surqualification qui est due à une offre de main-d'œuvre abondante.

Dans ce cas, le salaire joue un rôle très important. En effet, il traduit la valeur qu'accordent les employeurs aux qualifications des travailleurs. Il permet par ailleurs aux travailleurs d'évaluer les avantages qu'ils obtiendront s'ils investissent dans leurs études. En somme, le salaire envoie aux jeunes des signaux sur les qualifications qui sont en forte demande et sur celles qui ne le sont pas, et leur indique celles qui sont rentables et celles qui ne le sont pas. Si les jeunes captent bien ces signaux, ils devraient en toute logique adapter leur programme d'études en conséquence. Ils devraient également orienter leur choix vers les qualifications les plus payantes et qui offrent les meilleures perspectives d'emploi. Tout cela suppose que les jeunes sont libres de leur choix et que le système d'éducation est assez souple pour les satisfaire. Or, dans la réalité, les domaines d'études porteurs d'emplois et qui offrent les meilleures chances de correspondance emploi-études (santé, éducation et sciences, par exemple) sont souvent contingentés, ce qui force les jeunes que cela intéresse à opter pour des domaines qui sont de véritables foyers de surqualification. Par ailleurs, les décisions que prennent certains jeunes ne concordent pas toujours avec la situation sur le marché du travail. Il n'est donc pas surprenant que, pour des raisons personnelles, des jeunes optent pour des formations qui comportent des risques de chômage et de surqualification.

Aussi, dans la réalité, l'offre et la demande ne sont pas statiques. La demande est largement tributaire de la croissance économique et de l'innovation technologique. On voit très bien que si la courbe de demande se déplace vers la gauche ( $D'$ ), la pression sur la surqualification augmentera si l'offre demeure stable et que les salaires horaires ne s'ajustent pas rapidement à la baisse. En contrepartie, la situation des travailleurs surqualifiés s'améliorera si la demande se déplace vers la droite ( $D''$ ). C'est dire que les éléments dont disposent les autorités gouvernementales pour influencer sur la demande ne sont pas banals.

Du côté de l'offre, un déplacement vers la gauche réduira la surqualification. Lorsqu'on discute du déplacement de l'offre de travail, on entre nécessairement dans le système d'éducation. En effet, l'offre de travail provient d'un travailleur qui a acquis du système d'éducation une formation ou une qualification. Cet employé potentiel a demandé une formation, et le système d'éducation a acquiescé à sa requête. On retrouve ici les mêmes éléments d'une offre et d'une demande dans le contexte d'une formation plutôt que de celui de l'emploi. Dans la mesure où ce n'est pas un système de prix (dans le cas

présent, les droits de scolarité) qui intervient en priorité, il est difficile de trouver un équilibre dans le marché de la formation. En d'autres termes, une modulation des droits de scolarité en fonction du risque de chômage et de surqualification serait à même d'influencer les choix des jeunes en les rendant plus conscients des conséquences de leurs choix et de leurs décisions.

Insistons par ailleurs sur le fait que même s'il y avait un équilibre dans le monde de l'enseignement, cela n'éliminerait pas nécessairement la surqualification qui touche le marché du travail – notamment à cause de la demande de main-d'œuvre –, mais il y aurait assurément une diminution de la surqualification. Or, en l'absence d'un véritable « prix » sur le marché de la formation institutionnelle pour converger vers un équilibre, il faut travailler sur les déplacements de l'offre et de la demande de formation.

Toutefois, la question des droits de scolarité est un sujet très sensible dans la société québécoise. Tout changement serait difficilement acceptable et pourrait avoir, sur le plan social, des conséquences difficiles à prévoir. La grève étudiante du printemps 2012 en est la preuve.

## **5.2 Bien informer les jeunes sur la situation dans le marché du travail**

S'il est bien renseigné sur les conditions dans le marché du travail, le futur travailleur adaptera son choix de scolarité en conséquence. Il est absolument crucial que la bonne information soit transmise aux étudiants au moment où ils font leur choix de carrière. Cette information doit être adéquate et exhaustive, afin que le choix soit optimal. En général, le secteur privé ne produit pas et ne fournit pas assez d'information pour maximiser le bien-être collectif, d'où l'importance de l'intervention des gouvernements. En effet, à bien des égards, l'information est un bien public dont la production est coûteuse pour les individus et pour les entreprises, mais dont les avantages pour l'ensemble de la collectivité dépassent les coûts. La prise en charge de ces coûts par le gouvernement est, dans ce cas, justifiée. Une fois produite, l'information devra être diffusée de manière totalement libre auprès des acteurs des milieux éducatif et économique.

Nous réitérons ici les recommandations de Carey (2014), qui a appelé à l'amélioration de l'information dans le marché du travail au Canada et au renforcement de la capacité du système d'enseignement et de formation et du système d'immigration de réagir aux attentes du marché du travail. Ainsi, il est important de disposer d'un système de données fiable, exhaustif et mis à jour régulièrement sur le marché de l'emploi. Il est aussi essentiel de faire en sorte que ce système anticipe mieux les besoins futurs du marché sur le plan des compétences et transmette ces informations de manière adéquate aux

acteurs du monde de l'enseignement et aux jeunes. Ces derniers seraient alors suffisamment outillés pour faire des choix éclairés. Toutefois, et pour plusieurs raisons, il arrive qu'ils ne soient pas en mesure de prendre les bonnes décisions. Le rôle des services d'assistance et d'orientation est alors très important. En général, les établissements d'enseignement offrent des services d'orientation scolaire et professionnelle à leurs étudiants. Ces services doivent être dotés des ressources humaines et matérielles nécessaires pour bénéficier au plus grand nombre de jeunes et pour les orienter adéquatement.

### **5.3 Rendre le système d'enseignement et de formation plus réactif aux besoins du marché**

L'information sur les besoins actuels et futurs du marché du travail est importante, mais la capacité du système d'éducation et de formation à répondre à ces besoins l'est encore plus. Pour y arriver, il faut que les établissements scolaires et de formation soient suffisamment souples et soient incités à adapter constamment leurs programmes aux besoins en rapide évolution du marché. Or, on sait que ce n'est pas toujours le cas. Dans les écoles de métiers, par exemple, les professeurs qui ont une permanence ne peuvent pas être facilement déplacés, et des formations sont données sans que le marché du travail les justifie. Du côté des universités, on a beaucoup accru l'offre de certificats d'études pour attirer une clientèle, sans tenir compte de la situation sur le marché du travail.

### **5.4 Renforcer le rôle des agences d'emploi**

Nos résultats montrent clairement que les jeunes diplômés qui ont fait appel à des services de placement privés ou publics et aux services de placement situés sur le campus de leur université sont plus susceptibles de décrocher un poste qui s'arrime à leurs qualifications. Les agences de placement semblent donc agir efficacement comme intermédiaires entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ce rôle devra être renforcé et élargi au plus grand nombre possible de diplômés. Les employeurs pourront participer à cet effort en fournissant l'information complète sur les postes vacants, ce qui facilitera la tâche des services de placement. Ces derniers devraient également être outillés pour informer adéquatement les chercheurs d'emploi et les assister dans leurs démarches. On pourra aussi capitaliser sur leur expérience afin de déjouer les obstacles qui nuisent à l'intégration des jeunes dans le marché du travail.

## 5.5 Encourager la mobilité géographique de la main-d'œuvre

Des recherches ont montré que certains travailleurs se trouvent en situation de surqualification en raison de leur faible mobilité géographique. Ce manque de mobilité s'expliquerait par des préférences géographiques telles que ces travailleurs préfèrent occuper un emploi pour lequel ils sont surqualifiés mais qui se trouve dans la région de leur choix, plutôt que d'accepter un emploi qui correspond mieux à leurs qualifications mais qui se trouve dans une autre région. Les coûts élevés liés à la mobilité et le manque d'information sur les possibilités d'emploi à l'extérieur des grands centres font également partie des facteurs qui réduisent la mobilité des travailleurs.

Même si notre étude ne s'est pas penchée directement sur cette question, les résultats obtenus, bien que non significatifs sur le plan statistique, donnent à croire que le taux de surqualification tend à être plus élevé à Montréal et moins élevé à Québec comparativement aux autres régions de la province. Par ailleurs, les données sur le chômage reflètent les performances contrastées des marchés du travail régionaux au Québec (ISQ, 2014). Par exemple, le taux de chômage est deux fois plus élevé à Montréal que dans la capitale nationale. Compte tenu de la relation positive que l'on a établie entre le taux de chômage et le taux de surqualification, on pourrait conclure qu'il existe des différences régionales importantes au chapitre de la fréquence de la surqualification.

Ainsi, encourager la mobilité des travailleurs pourrait contribuer à atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certaines régions et, du coup, à améliorer la correspondance entre les études et les postes occupés par les travailleurs. Cette mobilité favoriserait aussi l'intégration des immigrants qui, pour l'instant, sont près de neuf sur dix à résider dans le Grand Montréal.

## 5.6 Développer l'esprit d'entrepreneuriat chez les diplômés

Nous avons découvert que les travailleurs autonomes étaient nettement moins susceptibles d'être surqualifiés pour leur emploi que les travailleurs salariés. Le développement de la culture entrepreneuriale chez les diplômés, notamment chez ceux qui ne sont pas en mesure de décrocher un emploi qui correspond à leurs qualifications, contribuera donc à atténuer le problème de la surqualification et à augmenter l'utilisation des compétences de ces jeunes. Dans l'état actuel des choses, il semble que la culture entrepreneuriale soit moins développée au Québec que dans le reste du Canada. Le Québec devrait donc inciter un plus grand nombre de ses diplômés à opter pour le travail autonome, tout en mettant à leur disposition l'information et l'aide nécessaires.

## 5.7 Améliorer l'intégration des immigrants et des minorités visibles

L'intégration des immigrants dans le marché du travail se fait très difficilement, même s'ils sont souvent hautement qualifiés. La littérature scientifique est unanime à ce sujet. Les résultats de notre étude le confirment : les immigrants et les membres des minorités visibles sont nettement plus exposés à la surqualification professionnelle que le reste des travailleurs. Cette constatation est aussi vraie dans le cas des immigrants et des membres des minorités visibles qui ont obtenu leur diplôme d'études postsecondaires au Canada. Les difficultés auxquelles font face ces travailleurs ne tiennent donc pas uniquement à la non-reconnaissance des diplômes étrangers : elles seraient dues, du moins en partie, à des pratiques discriminatoires de la part des employeurs.

Les immigrants et les minorités visibles constituent un grand potentiel en matière de production, mais ce potentiel est largement sous-utilisé à cause d'un faible taux d'emploi et de conditions de travail qui ne correspondent pas à leurs compétences. Le gouvernement et les employeurs du Québec devront s'attacher davantage à promouvoir la pleine participation des immigrants et des minorités visibles dans le marché du travail. En particulier, les employeurs devraient s'ouvrir davantage à cette population. Si ces travailleurs jouissaient d'une pleine insertion professionnelle et réussissaient à obtenir des emplois qui conviennent à la fois à leurs capacités et à leurs aspirations, tout le monde y gagnerait.

## 5.8 Promouvoir les mesures de conciliation travail-famille

Comme nous l'avons vu, les femmes sont plus exposées que les hommes à la surqualification, tout particulièrement si elles ont des enfants d'âge préscolaire. Les femmes sont de plus en plus scolarisées et leur taux de participation au marché du travail est en croissance continue. Leur apport en main-d'œuvre qualifiée est donc indéniable. Toutefois, la société ne tire pas le meilleur parti du potentiel que représente la main-d'œuvre féminine, car celles-ci affichent un taux de surqualification relativement élevé.

De nombreuses recherches montrent que les hommes et les femmes sont soumis à des contraintes socioéconomiques différentes qui se répercutent sur leur comportement par rapport aux études et au marché du travail (voir entre autres, Boudarbat et Montmarquette, 2009). Par exemple, Blakemore et Low (1984) ainsi que Polachek (1978) soulignent que le choix du domaine d'études dépend des intentions que l'on nourrit quant à sa participation au marché du travail. Les jeunes qui prévoient quitter occasionnellement le marché du travail pour des raisons personnelles (notamment pour avoir des

enfants) ont tendance à éviter les disciplines qui exigent un niveau élevé de formation en cours d'emploi et qui évoluent rapidement dans le temps, comme les sciences. Dans ce contexte, les mesures de conciliation travail-famille seraient très bénéfiques surtout pour les femmes, dont le potentiel serait alors mieux utilisé. De plus, l'étude de Boulet (2013a) montre que les salariés qui profitent de ces mesures affichent un niveau de détresse psychologique inférieur à celui des autres salariés.

Au chapitre de la surqualification, Davia *et al.* (2016) soulignent l'importance des organisations en général pour atténuer la fréquence de la surqualification, notamment chez les femmes. Selon ces auteurs, certaines femmes optent pour des postes dans lesquels elles sont surqualifiées afin d'assurer un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Le renforcement des lois et l'engagement accru des employeurs à l'égard de la conciliation travail-famille contribueront à réduire l'ampleur de la surqualification chez les femmes et chez les parents en général.

## **5.9 Continuer d'investir massivement dans l'éducation**

Les recommandations précédentes devraient aider à réduire la fréquence de la surqualification chez les diplômés du Québec. Nous insistons ici sur le fait qu'il ne faut en aucun cas réduire l'investissement dans l'éducation ou refuser le droit à l'éducation à qui que ce soit en prétextant un risque de surqualification ou de chômage. Il faut plutôt adapter le mieux possible le système d'éducation aux besoins du marché du travail et permettre aux jeunes d'acquérir les compétences qui leur seront utiles dans le marché du travail. D'ailleurs, comme le souligne l'OCDE (2013), il ne s'agit pas uniquement de compétences techniques ou professionnelles, mais aussi de compétences génériques qui tiennent notamment à la capacité de s'adapter au changement et à l'aptitude à apprendre. C'est de cette façon que la société pourra répondre aux besoins de l'économie du savoir actuelle.

Il faut également revoir l'offre de formation de manière à augmenter la capacité d'accueil dans les programmes porteurs d'emplois de qualité et outiller les jeunes adéquatement pour qu'ils soient en mesure de prendre des décisions éclairées au moment de choisir leur carrière. De toute évidence, la société doit maintenir un niveau soutenu d'investissement dans l'éducation. Cet investissement est un pari gagnant. Il faut aussi lutter contre le décrochage scolaire et permettre au plus grand nombre possible de personnes d'acquérir une éducation postsecondaire, dont font partie les formations offertes dans les écoles de métiers.

L'éducation d'un enfant a des retombées positives non seulement pour l'enfant lui-même et pour ses parents, mais aussi pour les autres membres de la société. Elle contribue par ailleurs à augmenter le

niveau d'instruction d'une population et favorise l'acceptation de valeurs communes, deux conditions nécessaires, selon Friedman (1962), pour bâtir une société démocratique et stable. Sur le plan économique, un investissement soutenu dans le capital humain favorise la croissance, l'emploi et l'investissement dans le capital humain lui-même (Cahuc et Zylberberg, 1996).

Cela dit, au vu de ce qui précède, nous pensons qu'il serait important que la société entame un débat public sur les vrais objectifs des politiques en matière d'éducation et sur les moyens d'en tirer le meilleur parti possible pour le Québec.

## **5.10 Renforcer le rôle des milieux de travail dans le développement des compétences**

Nous avons vu que certains travailleurs parviennent à occuper des postes pour lesquels ils ne possèdent pas la scolarité nécessaire. C'est le cas de 25 % de tous les travailleurs, de 70 % de ceux qui n'ont aucun diplôme et de 41 % de ceux qui ont un diplôme d'études secondaires. Ces travailleurs ont pu acquérir dans leur milieu du travail des compétences précieuses qui leur ont permis de combler leur manque de scolarité et de répondre aux exigences pour occuper des emplois de niveau plus élevé. Par ailleurs, certaines compétences importantes pour le marché du travail sont acquises dans le milieu de travail, c'est-à-dire en dehors de l'école. La formation en cours d'emploi permet à des travailleurs de combler le déficit qu'ils accusent sur le plan des compétences, de manière à répondre aux exigences des employeurs. C'est dire toute l'importance du rôle que jouent les entreprises dans le développement des compétences et la promotion des travailleurs québécois.

L'importance de la formation en cours d'emploi n'est pas à démontrer. En plus de permettre aux travailleurs d'adapter leur profil aux exigences des postes et d'enrichir leurs compétences, elle leur permet d'améliorer leur employabilité et leur revenu, et d'obtenir de l'avancement. De leur côté, les entreprises voient la productivité et le taux de rétention de leurs employés augmenter. De plus, elles profitent d'une partie des avantages financiers que procure la formation. Voilà pourquoi la formation et le développement des compétences en cours d'emploi doivent être encouragés et soutenus.

Toutefois, les entreprises devraient faire en sorte que la rémunération des travailleurs formés et expérimentés reflète la vraie valeur des nouvelles compétences acquises par ceux-ci. Une telle marque de reconnaissance encouragera les travailleurs à valoriser la formation en cours d'emploi et à favoriser les formations qui ont un impact significatif sur leur carrière et sur leur organisation. Dans l'état actuel



des choses, nos résultats indiquent qu'il est plus payant pour un travailleur d'investir dans un diplôme que dans l'acquisition de compétences dans le cadre d'un emploi.

## 6. Conclusion

Globalement, le système d'éducation et le marché du travail québécois semblent performants à maints égards : les taux de chômage et de surqualification chez les diplômés de niveau postsecondaire sont relativement moins élevés qu'ailleurs au Canada, notamment en Ontario. De plus, les travailleurs québécois sont relativement plus satisfaits de leurs choix en matière d'éducation et d'emploi, et sont plus stables dans leur emploi.

Cependant, le système d'éducation fournit au marché du travail une main-d'œuvre qualifiée tout en offrant des programmes qui ne sont pas porteurs d'emplois de qualité. Par ailleurs, les employeurs contribuent de façon importante au développement des compétences en permettant aux travailleurs d'accéder à des postes sans avoir la scolarité nécessaire.

Au chapitre des déterminants de la probabilité qu'un diplômé de niveau collégial ou universitaire soit surqualifié pour son emploi, l'étude fournit deux résultats complémentaires à l'aide de deux régressions multivariées (Probit) qui mobilisent des dizaines de variables explicatives. La première régression (voir tableau 3.17) utilise une mesure objective de la surqualification et fait appel aux données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011. La seconde (voir tableau 4.10) fait référence à une mesure subjective de la surqualification et repose sur l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) de 2013. Dans les deux cas, relativement à des études collégiales, un diplôme supérieur au baccalauréat réduit la probabilité de surqualification, et il semble que des études supérieures conviennent mieux au marché du travail actuel.

Le domaine d'études joue également un rôle. En utilisant l'ENM, et toujours en contrôlant les autres déterminants de la surqualification, on constate que les diplômés dans les domaines « Informatique, science de l'information et service de soutien connexes », « Technologue, technicien en génie » et « Génie » affichent tous une probabilité inférieure d'être surqualifiés par rapport aux diplômés qui ont été formés en « Éducation » (groupe de référence). À l'opposé, les diplômés en « Philosophie et études religieuses », « Études régionales, ethniques, et culturelles et études comparatives selon le sexe », « Histoire » et « Arts libéraux et sciences, études générales et lettres, et sciences humaines » présentent un risque de surqualification beaucoup plus élevé que le groupe de référence. Dans l'END, les diplômés en « Sciences humaines » et en « Sciences sociales et de comportements, et de droit » sont les plus

susceptibles de s'estimer surqualifiés, toutes choses étant égales par ailleurs. À l'opposé, cette situation est moins probable chez les diplômés en « Architecture, génie et services connexes », suivis de ceux en « Services personnels, de protection et de transport » et en « Santé, parcs, récréation et conditionnement physique ».

Dans l'ENM, lorsqu'on examine, par secteur d'activité, la probabilité que le titulaire d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires soit surqualifié, on découvre les secteurs qui affichent les taux de surqualification les plus élevés : ainsi, en comparaison des diplômés du secteur « Services d'enseignement » (groupe de référence), la probabilité d'être surqualifié est beaucoup plus élevée dans les secteurs « Transport et entreposage », « Hébergement et service de restauration », « Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement », et « Commerce de détail ». De toute évidence, on aurait intérêt à étudier ces secteurs d'activité.

L'END n'établit pas de différences de cet ordre entre les secteurs d'activité. Ici, les administrations publiques semblent se démarquer par une plus grande probabilité de surqualification, particulièrement dans les services d'enseignement et de santé.

Il est intéressant de comparer les résultats de l'ENM et de l'END relativement au risque de surqualification chez les immigrants et dans les minorités visibles. Dans l'ENM, ce risque est plus élevé par rapport aux non-immigrants. Les membres d'une minorité visible courent aussi un risque plus élevé d'être surqualifiés. Toutefois, les immigrants et les résidents non permanents voient leur risque diminuer fortement s'ils ont obtenu leur diplôme au Canada.

Dans l'END, la probabilité que les diplômés qui font partie d'une minorité visible soient surqualifiés pour leur emploi est nettement plus élevée que pour les autres diplômés, toutes choses étant égales par ailleurs. Cette probabilité augmente aussi si le diplômé est un immigrant. Ce résultat illustre bien les grandes difficultés auxquelles font face les immigrants membres d'une minorité visible pour se tailler une place dans le marché du travail québécois, et cela, même lorsqu'ils ont fait leurs études au Québec.

L'ENM montre que les travailleurs autonomes risquent moins d'être surqualifiés que les salariés.

L'END nous donne un éclairage intéressant sur le débat entourant la langue au Québec : ainsi, les diplômés qui ont fait leurs études dans les deux langues officielles sont les moins susceptibles de se déclarer surqualifiés pour leur emploi. À l'autre extrême, ceux qui ont étudié uniquement en anglais affichent la probabilité de surqualification la plus élevée. Dans la même veine, les diplômés qui n'utilisent le plus souvent que l'anglais au travail affichent un plus grand risque de surqualification que

ceux qui utilisent le français. L'utilisation du français pendant les études et au travail est donc associée à un meilleur arrimage entre la scolarité et l'emploi.

Parmi les facteurs importants dont tiennent compte les jeunes dans le choix d'un programme d'études, les intérêts personnels et les perspectives d'emploi sont ceux qui contribuent le plus à réduire la probabilité d'être surqualifié. Par ailleurs, le fait de favoriser un programme en fonction de la proximité de son domicile produit l'effet contraire.

Enfin, il est important de souligner que la surqualification fait normalement partie du marché du travail, et il serait utopique de croire qu'on pourrait l'éliminer. En fait, on en trouve une proportion résiduelle (ou naturelle) qui se situerait entre 20 et 25 % chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires. Ce taux varie selon le programme d'études et s'expliquerait par plusieurs facteurs objectifs et subjectifs :

- Parmi les finissants d'un même programme, certains sont plus compétents que d'autres (question d'hétérogénéité) ;
- Les préférences individuelles font en sorte que l'accès à un emploi qualifié n'est pas toujours l'objectif principal (question de comportement) ;
- Un certain délai peut être nécessaire avant de pouvoir accéder à un emploi approprié (question d'information et d'ajustement).

Si on pouvait plus facilement établir un équilibre entre la demande et l'offre d'emplois qualifiés par l'ajustement des salaires, la surqualification deviendrait alors un problème de déséquilibre frictionnel plutôt que structurel. La société doit toutefois veiller à ce que ce déséquilibre demeure à des niveaux raisonnables.

## Références

- Baert, S., Cockx, B. et Verhaest, D. 2013. "Overeducation at the start of the career: stepping stone or trap?", *Labour Economics*, 25 : 123-140.
- Barthélemy, C. 2009. *Flexibilité des pratiques de gestion des ressources humaines et intention de quitter des salariés*, mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal, 102 pages.
- Battu, H., C. Belfield et Sloane, P. 2000. "How Well Can We Measure Graduate OverEducation and its Effects?", *National Institute of Economic Review*, 171: 82-93.
- Bélanger, P. et Hart, S. 2012. *Leveraging Training and Skills Development in SMEs: An Analysis of Two Canadian Urban Regions - Montreal and Winnipeg*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, Paris, OECD, 72 pages.
- Bernard, A. 2012. *La recherche d'emploi chez les chômeurs âgés*, Statistique Canada – L'emploi et le revenu en perspective (22 août), Catalogue 75-001-X.
- Blakemore, A. E. et Low, S. A. 1984. "Sex Differences in Occupational Selection: The Case of College Majors", *The Review of Economics and Statistics*, 66(1): 157-163.
- Boudarbat, B. et Chernoff, V. 2012. "Education–job match among recent Canadian university graduates", *Applied Economics Letters*, 19(18) : 1923-1926.
- Boudarbat, B. et Connolly, M. 2013. *Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012*, Série scientifique 2013s-28, Montréal, CIRANO, 35 pages.
- Boudarbat, B., Lemieux, T., et Riddell, C. 2010. "The evolution of the returns to human capital in Canada, 1980-2005", *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, 36(1): 63-89.
- Boudarbat, B. et Montmarquette, C. 2013. *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Rapport de projet 2013RP-08, Montréal, CIRANO , 116 pages.
- Boudarbat, B. et Montmarquette, C. 2009. « Choice of Fields of Study of University Canadian Graduates: The Role of Gender and their Parents' Education », *Education Economics*, 17(2) : 185-213.
- Boulet, M. 2013a. *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 32 pages.
- Boulet, M. 2013b. *L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale*. Thèse de doctorat, École de relations industrielles, Université de Montréal, 557 pages.
- Boulet, M. 2012. « Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec », *Canadian Journal of Women and the Law / Revue Femmes et Droit*, 24(1) : 53-81.
- Cahuc, P. et Zylberberg, A. 1996. *Économie du travail. La formation des salaires et les déterminants du chômage*, Ouvertures économiques, Université De Boeck, 608 pages.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E., et Saez, E. 2012. "Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction", *The American Economic Review*, 102(6): 2981-3003.
- Carey, D. 2014. *Comblent les pénuries de compétences au Canada*, Documents de travail du Département des Affaires économiques de l'OCDE n° 1143, Paris, OCDE, 47 pages.
- Chen, X. et Fougère, M. 2014. *How Persistent Is the Occupation-Education Mismatch in Canada?*, International Scholarly Research Notices, Québec, Employment and Social Development Canada, 9 pages.
- Chevalier, A. 2003. "Measuring over-education", *Economica*, 70 (279): 509-531.
- Chevalier, A. et Lindley, J. 2007. *Over-Education and the Skills of UK Graduates*, CEE DP 79, London, Centre for the Economics of Education, 36 pages.

- Chiswick, B. R. et Miller, P. W. 2009. "The International transferability of immigrants' human capital skills", *Economics of Education Review*, 28 (2) : 162-169.
- Cohn, E. et Khan, S. P. 1995. "The wage effects of overschooling revisited", *Labour Economics* 2 : 67-76.
- Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail. 2009. *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système*, Ottawa, Publications du gouvernement du Canada, 189 pages.
- Corominas, E., Saurina, C. et Villar, E. 2010. *The Match between university education and graduate labour market outcomes (Education-Job match). An analysis of three graduate cohorts in Catalonia*, Studies on Higher Education and Graduate Employment, Girona University, 139 pages.
- Davia, M. A., McGuinness, S. et O'Connell, P. J. 2016. *Determinants of Regional Differences in Rates of Overeducation in Europe*. IZA Discussion Paper n° 10250, Bonn, The Institute for the Study of Labor (IZA), 40 pages.
- Dekker, R., de Grip, A. et Heijke, H. 2002. "The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market", *International Journal of Manpower*, 23(2): 106-125.
- Dolton, P. J. et Silles, M. A. 2008. "The effects of over-education on earnings in the graduate labour market", *Economics of Education Review*, 27(2): 125-139.
- Dolton, P. et Vignoles, A. 2000. "The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market", *Economics of Education Review*, 19(2): 179-198.
- Drewes, T. 2010. *Postsecondary Education and the Labour Market in Ontario*. Toronto, Higher Education Quality Council of Ontario, 34 pages.
- Frei, C. et Sousa-Poza, A. 2012. "Overqualification: permanent or transitory?", *Applied Economics*, 44(14): 1837-1847.
- Friedman, M. 1962. *Capitalism and Freedom*. Chicago, University of Chicago Press, 202 pages.
- Frenette, M. 2004. "The overqualified Canadian graduate: The role of academic program in the incidence, persistence and economic returns to over-qualification", *Economics of Education Review*, 23(1) : 29 – 45.
- Gagnon, S. 2008. « La surqualification: Qui la vit? Où s'observe-t-elle? », *Travail et Rémunération*, 9(3): 1-5.
- Galarneau, D., et Morissette, R. 2008. *Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 75-001X.
- Gilmore, Jason. 2009. *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*, Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 71-606-X.
- Green, F. et Zhu, Y. 2010. "Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education", *Oxford Economic Papers*, 62(4): 740-763.
- Hartog, J. 2000. "Over-education and earnings: where are we, where should we go?", *Economics of Education Review*, 19(2): 131-147.
- Hersch, J. 1995. « Optimal 'Mismatch' and Promotions », *Economic Inquiry*, 33(4) : 611–624.
- Iammarino, S., et Marinelli, E. 2015. "Education–Job (mis) match and interregional migration: Italian university graduates' transition to work", *Regional Studies*, 49(5): 866-882.
- International Labour Office (ILO). 2014. *Skills mismatch in Europe*. Genève. International Labour Organization, 31 pages.
- Institut de la Statistique du Québec (ISQ). 2014. *Panorama des régions du Québec, Édition 2014*. Québec, Gouvernement du Québec, 175 pages.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2016. *Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2005-2015*, Québec, Gouvernement du Québec, 195 pages.
- Jensen, U., Gartner, H. et Rässler, S.. 2010. "Estimating German overqualification with stochastic earnings frontiers", *ASTA Advances in Statistical Analysis*, 94(1): 33-51.

- Kilolo-Malambwe, J-M. 2014. « La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie; portrait évolutif et effets sur la rémunération », dans *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 28 pages.
- LaRochelle-Côté, S. et Hango, D. 2016. *La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 75-006-X.
- Li, C., Gervais, G. et Duval A. 2006. *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 11-621-MIF2006039.
- Liu, S., McCloy, U. et Declou, L. 2012. *Early Labour Market Outcomes of Ontario College and University Graduates, 1982-2005*. Toronto, Higher Education Quality Council of Ontario, 33 pages.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. et Maynard, D. C. 2001. "Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3): 279-296.
- McGuinness, S. 2006. "Overeducation in the labour market", *Journal of Economic Surveys*, 20(3): 387-418.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2011a. « Élaborer une stratégie en faveur des compétences », dans OCDE, *Réunion du Conseil au niveau des ministres*, Paris, OCDE, 44 pages.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2011b. « Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent ? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Paris, OCDE, 49 pages.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2013. « L'éducation aujourd'hui 2013 : La perspective de l'OCDE », Paris, OCDE, 144 pages.
- Picot, G. 2008. *Situation économique et sociale des immigrants au Canada – Recherche et élaboration de données à Statistique Canada*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 11F0019MIF.
- Piracha, M., Tani, M. et Vadean, F. 2012. "Immigrant over-and under-education: The role of home country labour market experience". *IZA Journal of Migration*, 1(1): 1-21.
- Polachek, S. W. 1978. "Sex Differences in College Major", *Industrial and Labor Relations Review*, 31 (4): 498-508.
- Quintini, G. 2011. *Right for the job: Over-qualified or under-skilled?*, Paris, OCDE, 66 pages.
- Renaud, J. et Cayn, T. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Direction des affaires publiques et des communications du MICC, Québec, Gouvernement du Québec, 53 pages.
- Robst, J. 2007. "Education and job match: The relatedness of college major and work", *Economics of Education Review*, 26(4): 397-407.
- Sanchez, J. A., Diaz-Serrano, I. et Teruel, M. 2015. *Is Self-employment a Way to Escape from Skill Mismatches?* IZA Discussion Paper n° 9008, Bonn, The Institute for the Study of Labor (IZA), 35 pages.
- Sicherman, N. 1991. "Overeducation in the labor market", *Journal of Labor Economics*, 9(2): 101-122.
- Statistique Canada. 2013. *Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études - Enquête nationale auprès des ménages*, Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 99-012-X2011001.
- Toner, P. 2011. *Workforce Skills and Innovation: An Overview of Major Themes in the Literature*, Directorate for Science, Technology and Industry Working Paper, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- UK Commission for Employment and Skills (UKCES). 2009. *The Employability Challenge. Full Report*, London: UKCES.
- Uppal, S. et LaRochelle-Côté, S. 2014. *La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 75-006-X.
- Verhaest, D. et Omeij, E. 2006. "The impact of overeducation and its measurement", *Social Indicators Research*, 77(3): 419-448.

- Wald, S. et Fang, T. 2008. "Overeducated immigrants in the Canadian labour market: Evidence from the workplace and employee survey", *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 34(4): 457-479.
- Wald, S. 2005. "The impact of overqualification on job search", *International Journal of Manpower*, 26(2): 140-156.
- Wolbers, M. H. J. 2003. "Job mismatches and their labourmarket effects among school-leavers in Europe", *European Sociological Review*, 19 : 249–66.
- Yuen, J. 2010. *Concordance et non-concordance entre l'emploi et les études : écarts salariaux*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 75-001-X.