

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

ÉTAT DE LA SITUATION AU QUÉBEC

Brahim Boudarbat et Claude Montmarquette

Faits saillants

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.

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 Ontario¹. 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.

¹ 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.