

DOCUMENTS DE RECHERCHE DE L'OBSERVATOIRE
DE LA FRANCOPHONIE ÉCONOMIQUE

DROFE

DROFE no.1

**LA SURQUALIFICATION PROFESSIONNELLE
CHEZ LES TRAVAILLEURS AU QUEBEC, EN
ONTARIO ET DANS L'ENSEMBLE DU
CANADA**

Brahim Boudarbat

Professeur, Université de Montréal et Fellow CIRANO

Claude Montmarquette

*Professeur émérite, Université de Montréal et Fellow
CIRANO*

AOUT 2018

Observatoire de la
Francophonie économique

Université 
de Montréal
et du monde.

Observatoire de la Francophonie économique de l'Université de Montréal

L'Observatoire de la Francophonie économique (OFE) a été créé en juin 2017 par l'Université de Montréal, en partenariat avec le gouvernement du Québec, l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) et l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF). Cette création s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la *Stratégie économique pour la Francophonie* entérinée lors du Sommet de Dakar, en novembre 2014.

L'OFE est constitué d'un réseau d'experts et d'expertes universitaires répartis dans plusieurs pays francophones et ambitionne de devenir un centre de calibre international d'études, de recherche et d'activités de liaison et de transfert sur la Francophonie économique.

L'Organisation nourrit un intérêt marqué pour les pays émergents et en développement, notamment ceux du continent africain.

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

Merci aux partenaires de l'OFE :



La surqualification professionnelle chez les travailleurs au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada

DROFE no. 1

Brahim Boudarbat

Professeur, Université de Montréal et Fellow CIRANO

Claude Montmarquette

Professeur émérite, Université de Montréal et Fellow CIRANO

Août 2018

Résumé :

Dans ce texte, nous brossons un portrait de la surqualification au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada en traitant de sa fréquence et de ses répercussions sur la rémunération des travailleurs. La surqualification des travailleurs est une question largement étudiée dans la littérature, ce qui témoigne bien de l'importance du phénomène autant pour les décideurs des politiques publiques que pour les individus. Les données de l'*Enquête nationale auprès des ménages* de 2011 indiquent que le pourcentage de travailleurs qui étaient surqualifiés dans leur emploi était de 27 % au Québec et dans l'ensemble du Canada, et 28 % en Ontario. Globalement, le Québec performe mieux que l'Ontario et l'ensemble du Canada chez les travailleurs qui possèdent un diplôme collégial ou universitaire. Par exemple, le taux de surqualification chez les titulaires d'un baccalauréat universitaire y était de 33,5 % contre 41 % en Ontario et 40 % au Canada dans son ensemble. 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, par rapport aux travailleurs qui possèdent le niveau d'études habituellement requis, les plus scolarisés (c.-à-d. ceux qui sont surqualifiés) gagnent plus. Nous proposons un certain nombre de politiques que nous jugeons à même d'atténuer le phénomène de la surqualification.

Mots-clés : Éducation, compétences, surqualification, rémunération, Québec, Ontario, Canada.

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*. La production des statistiques présentées dans ce chapitre est rendue possible grâce à l'accès aux fichiers maîtres de microdonnées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011. Les auteurs remercient Statistique Canada et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), qui leur ont permis cet accès. Les idées exprimées dans ce rapport sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou de ses partenaires. Les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

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 ¹ en 2011 (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 Canada et ses provinces 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 de la situation des diplômés sur le marché du travail.

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.

La surqualification des travailleurs est une question largement étudiée dans la littérature, ce qui témoigne bien de l'importance du phénomène. Au Canada, les études existantes montrent que trois travailleurs sur dix sont surqualifiés par rapport à leur poste. Le risque de surqualification est toutefois plus élevé chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, ce qui devrait être préoccupant. Boudarbat et Montmarquette (2013) font 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 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 LaRochelle-Côté et Hango (2016)

¹ Y compris le certificat universitaire, dont l'échelon est inférieur au baccalauréat.

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 LaRochelle-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 une autre 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 Ontario et dans l'ensemble du Canada en traitant de sa fréquence 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 Canada de tirer le meilleur parti de son capital humain. Les données utilisées proviennent de l'*Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011*.

Cet article 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 de l'*Enquête nationale auprès des ménages (ENM)*. Enfin, la section 4 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.

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'ILO (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. L'auteur conclut que la surqualification est due à un manque de compétences des diplômés.

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. Dans cette même veine, Hersch (1995) soutient que les travailleurs surqualifiés constituent un réservoir de candidats à une promotion. 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. 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'un point de vue théorique, McGuinness (2006) indique que la surqualification remet en question une des présomptions principales de la théorie du capital humain à l'effet que les entreprises adapteront leurs processus de production de manière à utiliser pleinement les compétences disponibles dans le marché du travail. Ce postulat est tiré de 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, 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.

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. 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).

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.

Sur le plan empirique, LaRoche-Côté et Hango (2016) concluent que les diplômés universitaires canadiens qui sont surqualifiés dans leur emploi avaient des compétences plus faibles en littératie² 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.

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).

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.

Le genre est aussi un facteur déterminant de la surqualification. L'ILO (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.

Iammarino et Marinelli (2015) montrent que 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 un pays peut masquer des écarts importants qui existent entre les régions de ce 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.

² La littératie désigne la capacité du répondant à comprendre et à utiliser des textes écrits sur papier et en format électronique (LaRoche-Côté et Hango, 2016).

2. Mesure empirique de la surqualification et de ses conséquences sur la rémunération

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 Omey, 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. 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. 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 niveau d'instruction de la population active, même si les emplois eux-mêmes ne changent pas (Hartog, 2000).
- 2) *L'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, 2013). 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 »; 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. Toutefois, Hartog (2000) fait valoir que l'approche objective demeure conceptuellement supérieure aux autres³.

2.2. Mesure des 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 :

$$1. \quad y = \alpha + \beta_1 EDUC + \beta_2 SURQ + \beta_3 SOUQ + \gamma X + \varepsilon$$

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

Dans ces équations, y est le log du salaire, $EDUC$ est le plus haut niveau de scolarité, $SURQ$ indique le niveau (l'ampleur) de la surqualification et $SOUQ$ désigne le niveau de sous-qualification⁴. $EREQ$ est le niveau d'éducation requis pour l'emploi et X est un vecteur de caractéristiques individuelles

³ Voir Verhaest et Omey (2006) pour une comparaison entre les différentes mesures de la surqualification en termes d'impact sur la satisfaction au travail, la mobilité, la participation à la formation et les salaires.

⁴ C'est l'opposé de la surqualification, c'est-à-dire que le niveau de scolarité du travailleur est inférieur à celui habituellement requis pour le poste qu'il occupe.

et professionnelles susceptibles d'influer sur le salaire. Enfin, ε 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 EDUC, EREQ, SURQ et SOUQ doivent être mesurées en années de scolarité. Cette donnée n'est pas disponible dans l'ENM de 2011; de plus, et comme cela est expliqué à la section 3.1 ci-dessous, 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 seront 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.

3. Portrait de la surqualification au Québec en Ontario et dans l'ensemble du Canada

3.1 Mesure de la surqualification professionnelle

Puisque nous faisons appel aux données de l'*Enquête nationale auprès des ménages* (ENM) de 2011, c'est l'approche dite « objective » qui est utilisée pour déterminer si un travailleur est surqualifié ou non pour le poste qu'il occupe et, le cas échéant, pour mesurer l'ampleur de la surqualification. Cette approche repose sur les niveaux de compétences que la Classification nationale des professions (CNP) associe à chaque poste recensé (appelé « profession »). L'ENM ne collecte 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.

Dans un premier temps, nous considérons la correspondance établie par la Classification nationale des professions (CNP) entre tous les postes possibles⁵ et les quatre niveaux de compétence indiqués dans le tableau 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 occuper le poste.

Tableau 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.
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 donne lieu à l'une des situations indiquées dans le tableau 2.

Tableau 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

⁵ La CNP comprend 500 groupes de base qui englobent approximativement 40 000 titres de professions.

3.2 Fréquence de la surqualification professionnelle

Le tableau 3 permet de comparer le Québec avec l'Ontario et l'ensemble du Canada au chapitre du taux de surqualification en en tenant compte du lieu de travail. 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 zone géographique. C'est le Québec qui affichait le taux de surqualification des diplômés de niveaux collégial et universitaire le moins élevé. En effet, pour l'année 2011, ce taux y était de 30 % comparativement à 35 % en Ontario 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.

Tableau 3 – Taux de surqualification chez les travailleurs de 15 à 64 ans, selon la province de travail en 2011 *

	Ensemble des travailleurs	Diplômés des niveaux collégial et universitaire
Québec	26,6	29,6
Ontario	27,7	34,9
Ensemble du Canada	26,7	33,9

* Il s'agit de la province où l'emploi est exercé et qui peut être différente de la province de résidence.

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

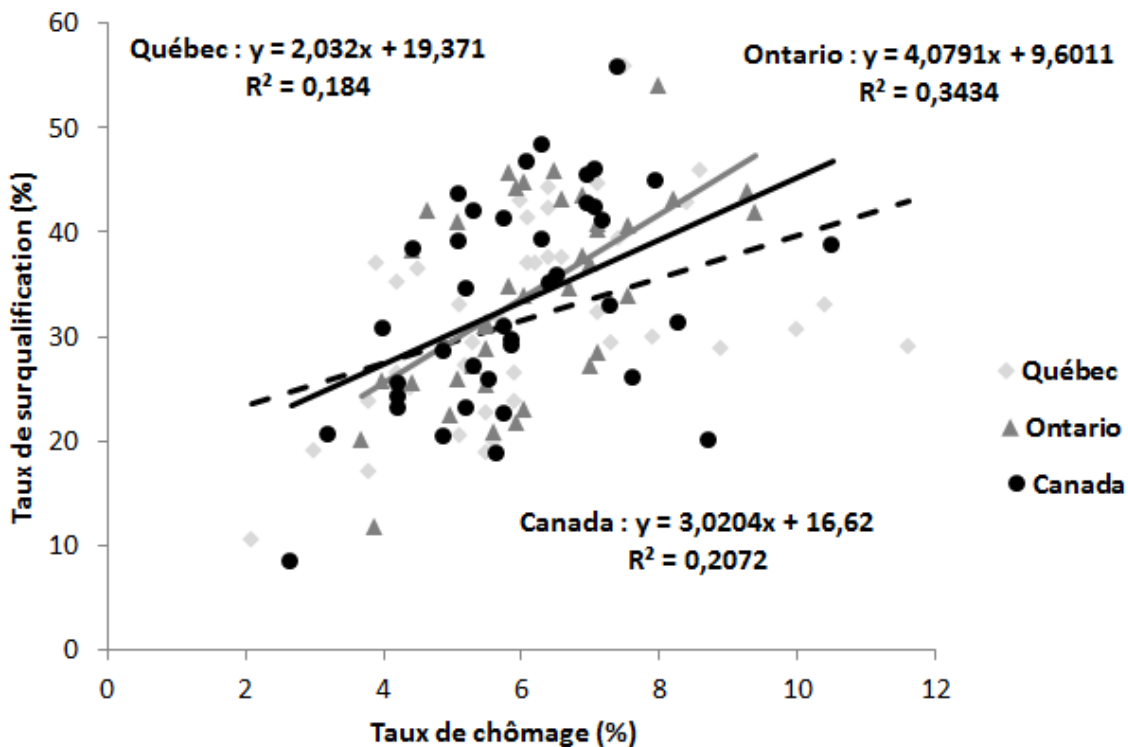
La surqualification peut découler d'une offre de main-d'œuvre qualifiée excédentaire. Du côté de la demande, on peut anticiper que les domaines pour lesquels il existe une forte demande de main-d'œuvre afficheraient un taux de surqualification moins élevé. Au Canada, les domaines de la santé et de l'ingénierie 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 1 confirme cette relation positive entre le taux de chômage et le taux de surqualification par domaine d'études. 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.

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 au Québec, de quatre points en Ontario et de trois points dans l'ensemble du Canada. C'est donc en Ontario que la relation entre

le taux de surqualification et le taux de chômage est la plus forte. C'est également en Ontario que les écarts de taux de chômage expliquent la plus grande partie (34 %) des écarts de taux de surqualification entre les domaines d'études. Ceci étant dit, les difficultés à trouver un emploi sont loin d'expliquer à elles seules la surqualification ; d'autres facteurs entrent en jeu.

Graphique 1 – Taux de surqualification en fonction du taux de chômage chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire en 2011 *



* Le nuage de points représente 39 domaines d'études différents par zone géographique.

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

Les taux de surqualification selon le plus haut diplôme obtenu (tableau 4) 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 était de 33,5 % en 2011 comparativement à 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 43,9 % en 2011. Ce taux est 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 Canada⁶.

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 4 – Taux de surqualification chez les 15-64 ans, selon le plus haut diplôme obtenu en 2011

	Québec	Ontario	Canada
Aucun certificat ou diplôme *	–	–	–
Diplôme d'études secondaires	19,1	18,1	18,3
Diplôme d'une école de métiers	43,9	38,2	37,3
Diplôme d'études collégiales	31,2	34,9	33,7
Certificat ou diplôme universitaire	24,9	31,9	30,1
Baccalauréat	33,5	41,2	40,1
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	29,4	33,1	33,6
Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	8,9	16	13,9
Maîtrise	20,8	24,2	23,6
Doctorat	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 de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

3.3 Conséquences de la surqualification sur la rémunération

Nous avons estimé les deux modèles de la section 2.2 à l'aide de la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Les résultats sont rapportés dans le tableau 5. Il convient de signaler que l'ENM de 2011 ne fournit pas d'information directe sur le tarif horaire, ce qui constitue une limite. Les informations disponibles se rapportent à l'année précédant celle de l'ENM de 2011 (c'est-à-dire

⁶ En 2011, le pourcentage de travailleurs qui avaient un diplôme d'une école de métiers était de 19 % au Québec contre 7,5 % en Ontario et 12 % dans l'ensemble du Canada.

2010) ; elles ont trait au revenu d'emploi total annuel 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.

S'agissant du premier modèle, 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 fortement surqualifiés (c'est-à-dire de niveau 3⁷) 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. Quant aux travailleurs qui occupent un emploi pour lequel ils sont 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

⁷ Il s'agit ici de travailleurs qui possèdent un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) et qui occupent un poste qui n'exige aucune formation.

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.

Quant au modèle 2, il 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. 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, ce qui suggère 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.

Ainsi, 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.

Par ailleurs, 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, dans les trois zones géographiques considérées, 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. Il n'en demeure pas moins qu'à scolarité égale, les travailleurs sous-qualifiés gagnent plus que les travailleurs qualifiés.

Tableau 5 – Estimation de l'équation de salaire, selon le lieu de travail

	Modèle (1)			Modèle (2)		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Plus haut diplôme (Réf. : aucun diplôme)						
Diplôme d'études secondaires	0,207*** (0,003)	0,193*** (0,003)	0,187*** (0,002)	–	–	–
Diplôme d'une école de métiers	0,368*** (0,003)	0,387*** (0,004)	0,381*** (0,002)	–	–	–
Diplôme d'études collégiales	0,455*** (0,003)	0,426*** (0,003)	0,419*** (0,002)	–	–	–
Certificat universitaire	0,538*** (0,004)	0,496*** (0,004)	0,488*** (0,002)	–	–	–
Baccalauréat	0,746*** (0,003)	0,726*** (0,003)	0,710*** (0,002)	–	–	–
Diplôme d'études supérieures	0,834*** (0,004)	0,794*** (0,003)	0,787*** (0,002)	–	–	–
Niveau de compétence pour l'emploi^a (Réf. : niveau D)						
C	–	–	–	0,181*** (0,003)	0,146*** (0,003)	0,153*** (0,002)
B	–	–	–	0,413*** (0,003)	0,394*** (0,003)	0,395*** (0,002)
A (professionnels)	–	–	–	0,742*** (0,004)	0,725*** (0,003)	0,722*** (0,002)
A (Gestionnaires)	–	–	–	0,986*** (0,005)	0,959*** (0,004)	0,930*** (0,002)
Niveau de surqualification						
- 1 niveau	- 0,166*** (0,002)	- 0,192*** (0,002)	- 0,189*** (0,001)	0,073*** (0,002)	0,064*** (0,002)	0,059*** (0,001)
- 2 niveaux	- 0,327*** (0,004)	- 0,400*** (0,003)	- 0,381*** (0,002)	0,139*** (0,004)	0,105*** (0,003)	0,104*** (0,002)
- 3 niveaux	- 0,609*** (0,014)	- 0,591*** (0,008)	- 0,583*** (0,005)	0,133*** (0,014)	0,121*** (0,009)	0,121*** (0,006)
Niveau de sous-qualification						
- 1 niveau	0,142*** (0,002)	0,145*** (0,002)	0,135*** (0,001)	- 0,096*** (0,002)	- 0,103*** (0,002)	- 0,099*** (0,001)
- 2 niveaux	0,180*** (0,003)	0,216*** (0,003)	0,195*** (0,002)	- 0,336*** (0,003)	- 0,313*** (0,003)	- 0,305*** (0,002)
- 3 niveaux	0,334*** (0,005)	0,347*** (0,004)	0,334*** (0,002)	- 0,512*** (0,005)	- 0,479*** (0,004)	- 0,465*** (0,003)
Constante	4,449*** (0,056)	4,367*** (0,015)	4,563*** (0,008)	4,454*** (0,056)	4,394*** (0,015)	4,580*** (0,008)
Autres variables comprises dans la régression						
Âge, âge au carré, sexe, statut d'immigrant, appartenance à une minorité visible, province de travail (pour l'ensemble du						

	Modèle (1)			Modèle (2)		
	Québec	Ontario	Canada	Québec	Ontario	Canada
Canada), région métropolitaine de travail, secteur d'activité, état matrimonial.						
R ²	0,345	0,351	0,358	0,340	0,350	0,357
n	519 935	775 480	2 057 420	519 935	775 480	2 057 420

^a Voir le tableau 1 pour la signification des niveaux considérés.

La variable dépendante du modèle est le log du 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 de l'*Enquête nationale auprès des ménages* de 2011.

4. Discussion et conclusions

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 Canada n'y échappe pas, notre étude montre toutefois que la fréquence de la surqualification professionnelle des travailleurs est en général inférieure au Québec comparativement à ce qui se passe en Ontario.

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. 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.

L'autre question fondamentale associée à la surqualification est sa durée ou encore, sa persistance. 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. L'économie produirait davantage si les compétences des travailleurs surqualifiés étaient pleinement utilisées.

Nos analyses multivariées sur la rémunération montrent que 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. A l'instar du chômage, elle semble faire partie du marché du travail. Nos résultats stipulent l'existence d'une proportion résiduelle (ou naturelle) qui se situerait à 20 % chez les titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires au Canada.
- 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.
- 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.

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.

4.1 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.

Partant de cette situation, comment peut-on réduire le taux de surqualification ? La solution consiste à ramener le marché à l'équilibre. Le salaire peut jouer un rôle très important pour ce faire. En effet, le salaire 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 de travail ne sont pas statiques. La demande est largement tributaire de la croissance économique et de l'innovation technologique. 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, 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. Toutefois, la question des droits de scolarité est un sujet très sensible, notamment 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.

4.2 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.

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 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. Toutefois, et pour plusieurs raisons, il arrive que les jeunes 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.

4.3 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.

4.4 Renforcer le rôle des agences d'emploi

Des résultats, obtenus à partir des données de l'Enquête nationale des diplômés de 2013 et non présentés ici, 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 collège ou 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.

4.5 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, 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.

4.6 Développer l'esprit d'entrepreneuriat chez les diplômés

Les résultats de l'analyse multivariée des déterminants de la surqualification, non présentés ici, indiquent 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.

Références

- 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.
- Boudarbat, B. et Chernoff, V. 2012. “Education–job match among recent Canadian university graduates”, *Applied Economics Letters*, 19(18) : 1923-1926.
- 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.
- Boulet, M. 2013. *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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Jensen, U., Gartner, H. et Rässler, S. 2010. “Estimating German overqualification with stochastic earnings frontiers”, *AStA Advances in Statistical Analysis*, 94(1): 33-51.

- LaRoche-Côté, S. et Hango, D. 2016. *La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail*. Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 75-006-X.
- 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.
- Quintini, G. 2011. *Right for the job: Over-qualified or under-skilled?*, Paris, OCDE, 66 pages.
- Robst, J. 2007. “Education and job match: The relatedness of college major and work”, *Economics of Education Review*, 26(4): 397-407.
- 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.
- Uppal, S. et LaRoche-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. 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.