

ADÉQUATION ÉTUDES-EMPLOI CHEZ LES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES AU QUÉBEC

BRAHIM BOUDARBAT
FRANÇOIS VAILLANCOURT



Les rapports de projet sont destinés plus spécifiquement aux partenaires et à un public informé. Ils ne sont ni écrits à des fins de publication dans des revues scientifiques ni destinés à un public spécialisé, mais constituent un médium d'échange entre le monde de la recherche et le monde de la pratique.

Project Reports are specifically targeted to our partners and an informed readership. They are not intended for publication in academic journals nor aimed at a specialized readership, but are rather conceived as a medium of exchange between the research and practice worlds.

Le CIRANO est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du gouvernement du Québec, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Quebec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the government of Quebec, and grants and research mandates obtained by its research teams.

Les partenaires du CIRANO – CIRANO Partners

Partenaires corporatifs — Corporate Partners

Autorité des marchés financiers
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Banque Nationale du Canada
Bell Canada
BMO Groupe financier
La Caisse
Énergir
Hydro-Québec
Intact Corporation Financière
Mouvement Desjardins
Power Corporation du Canada
Pratt & Whitney Canada
VIA Rail Canada

Partenaires gouvernementaux – Governmental partners

Ministère des Finances du Québec
Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Innovation, Sciences et Développement Économique Canada
Ville de Montréal

Partenaires universitaires – University Partners

École de technologie supérieure
École nationale d'administration publique
HEC Montréal
Institut national de la recherche scientifique
Polytechnique Montréal
Université Concordia
Université de Montréal
Université de Sherbrooke
Université du Québec
Université du Québec à Montréal
Université Laval
Université McGill

Le CIRANO collabore avec de nombreux centres et chaires de recherche universitaires dont on peut consulter la liste sur son site Web.
CIRANO collaborates with many centres and university research chairs; list available on its website.

© Août 2026. Brahim Boudarbat, François Vaillancourt. Tous droits réservés. *All rights reserved.* Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©. *Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source.*

Les idées et les opinions émises dans cette publication sont sous l'unique responsabilité des auteurs et ne représentent pas les positions du CIRANO ou de ses partenaires. *The observations and viewpoints expressed in this publication are the sole responsibility of the authors; they do not represent the positions of CIRANO or its partners.*

Adéquation études-emploi chez les diplômés universitaires au Québec

Brahim Boudarbat^{*}, François Vaillancourt[†]

Résumé

Ce rapport analyse l'adéquation entre les études et l'emploi chez les diplômés universitaires au Québec. Dans un contexte où une proportion croissante de la population accède aux études universitaires, il devient essentiel de s'assurer que cet investissement en éducation se traduise par une insertion professionnelle à la hauteur des compétences acquises.

L'analyse repose sur les microdonnées de l'Enquête sur la population active (EPA) et de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), mobilisées afin d'évaluer le taux d'emploi qualifié chez ces diplômés. Les indicateurs examinés suggèrent que le système universitaire québécois affiche, à l'échelle canadienne, des performances relativement favorables en matière d'adéquation entre les études et l'emploi. Les diplômés travaillant au Québec sont plus susceptibles d'occuper un emploi correspondant à leur niveau et à leur domaine d'études. Ils se déclarent également plus satisfaits de leur emploi et plus enclins à choisir le même domaine d'études si c'était à refaire.

Des inégalités persistent toutefois dans l'accès à l'emploi qualifié, notamment selon le statut d'immigrant, l'appartenance à une minorité visible et la présence d'une incapacité. Ces résultats soulignent l'importance de poursuivre les investissements dans le système universitaire tout en veillant à son adaptation continue aux besoins du marché du travail. Cela passe notamment par l'ajustement des capacités d'accueil dans les filières offrant de meilleures perspectives d'emploi, par le renforcement de la formation pratique dans les programmes universitaires et par l'amélioration des mécanismes d'intermédiation entre l'offre et la demande de compétences.

Il importe également d'accompagner les jeunes dans leurs choix éducatifs afin de favoriser des décisions éclairées. Parallèlement, les employeurs ont un rôle clé à jouer : ils devraient participer davantage à la préparation des diplômés à la vie professionnelle et adopter des pratiques de recrutement et de gestion inclusives afin de mobiliser pleinement l'ensemble des talents disponibles sur le marché du travail.

^{*} Professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, chercheur et Fellow CIRANO.

[†] Professeur émérite au Département de sciences économiques à l'Université de Montréal, chercheur et Fellow CIRANO.

L'amélioration durable de l'adéquation entre formation et emploi requiert une action concertée des établissements d'enseignement, des employeurs et des pouvoirs publics.

Abstract

This report analyzes the alignment between education and employment among university graduates in Quebec. In a context where a growing proportion of the population is accessing higher education, it becomes essential to ensure that this investment in education translates into professional integration that reflects the skills acquired.

The analysis is based on microdata from the Labour Force Survey (LFS) and the National Graduates Survey (NGS), used to examine the rate of skilled employment among these graduates. The indicators examined suggest that Quebec's university system performs relatively well, on a Canadian scale, in terms of alignment between education and employment. Graduates working in Quebec are more likely to hold jobs that match both their level and field of study. They also report higher job satisfaction and are more likely to choose the same field of study if they had to do it again.

However, inequalities persist in access to skilled employment, particularly based on immigrant status, visible minority status, and the presence of a disability. These findings highlight the importance of continuing to invest in the university system while ensuring its ongoing adaptation to labour market needs. This includes adjusting enrollment capacity in fields offering better employment prospects, strengthening practical training within university programs, and improving mechanisms that match the supply and demand of skills.

It is also important to support young people in their educational choices in order to encourage informed decision-making. At the same time, employers have a key role to play: they should become more involved in preparing graduates for professional life and adopt inclusive recruitment and management practices to fully leverage all available talent in the labour market.

Sustainable improvement in the alignment between education and employment requires coordinated action from educational institutions, employers, and public authorities.

Mots-clés/keywords : adéquation formation-emploi; diplômés universitaires; inégalités sur le marché du travail; Québec; enquête sur la population active; enquête nationale auprès des diplômés / education-to-employment alignment; college and university graduates; labor market inequalities; Quebec; Labor Force Survey; National Graduate Survey

Codes JEL/JEL Codes : I23; J24; J62; J71; J28

Pour citer ce document / To quote this document

Boudarbat, B. et Vaillancourt, F. (2026). Adéquation études-emploi chez les diplômés universitaires au Québec (2026RP-17, CIRANO).

<https://doi.org/10.54932/DTUL3705>

Remerciements : *Les auteurs remercient le CIRANO et ses partenaires pour le financement de cette étude. Ils expriment également leur reconnaissance à Ferial Grine et à Aya Hamama pour leur précieuse contribution à titre d'assistantes de recherche. Les auteurs tiennent aussi à remercier sincèrement les évaluatrices et les évaluateurs pour la lecture attentive de ce rapport ainsi que pour leurs commentaires et suggestions, qui ont permis d'en améliorer la qualité et la clarté. Les analyses contenues dans ce rapport ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, des Fonds de recherche du Québec ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles des auteurs et pas nécessairement celles du RCCDR, du CIQSS, du CIRANO ou de leurs partenaires.*

Table des matières

Résumé	3
Abstract	4
Table des matières	6
Liste des tableaux	8
Liste des graphiques	8
Introduction	10
1. Revue de la littérature	12
1.1 Définition et conceptualisation de la surqualification	12
1.2 Mesure de la surqualification	14
1.2.1 L'approche objective	14
1.2.2 L'approche subjective	14
1.2.3 L'approche des concordances réalisées (ou approche statistique)	15
1.2.4 L'approche fondée sur les revenus	15
1.3 Portrait empirique	16
1.3.1 Situation au Québec	16
1.3.2 Situation au Canada et à l'étranger	17
1.4 Déterminants de la surqualification	18
1.4.1 Facteurs individuels	19
1.4.2 Caractéristiques des programmes d'études et des emplois	20
1.4.3 Caractéristiques de l'emploi et de l'employeur	20
1.4.4 Contexte macroéconomique	21
1.4.5 Politiques éducatives	22
1.4.6 Mécanismes d'intermédiation	22
1.5 Répercussions de la surqualification	23
2. Sources des données et méthodes	24
2.1 Enquête sur la population active (EPA)	25
2.2 Enquête nationale auprès des diplômés (END)	27
2.2.1 Évaluation objective du niveau de qualification de l'emploi à l'aide de la catégorie FEER	28
2.2.2 Évaluation subjective du niveau de qualification de l'emploi	29
2.2.3 Lien emploi-programme d'études selon l'avis des diplômés	29

2.2.4 Satisfaction à l'égard de l'emploi	29
2.2.5 Choix du même domaine d'études à nouveau	30
3. Caractéristiques des emplois occupés par les diplômés universitaires au Québec	32
3.1 Analyses à partir des données de l'EPA	32
3.1.1 Niveau de scolarité de la population active au Québec	32
3.1.2 Niveau de qualification des emplois au Québec	34
3.1.3 Analyse multivariée des déterminants de l'accès à un emploi qualifié chez les diplômés universitaires	40
3.2 Analyses à partir des données de l'END	46
3.2.1 (Sur)qualification objective	46
3.2.2 (Sur)qualification subjective	49
3.2.3 Lien emploi-programme d'études selon l'avis des diplômés	54
3.2.4 Satisfaction à l'égard de l'emploi	59
3.2.5 Choix du même domaine d'études à nouveau	62
3.2.6 Analyse des déterminants de l'accès à un emploi qualifié chez les nouveaux diplômés	66
4. Synthèse et recommandations	76
Bibliographie	83
Annexe	88

Liste des tableaux

Tableau 1 – Catégories de la variable « formation, études, expérience et responsabilités requises pour une profession (FEER) ».....	26
Tableau 2 – Niveau de scolarité de la population active en 2024, par province (%), données de l'EPA.....	34
Tableau 3 – Résultats de l'estimation d'un modèle probit ordonné avec variable dépendante = catégorie FEER ^(a) , diplômés universitaires occupant un emploi salarié, 2006 à 2024, données de l'EPA	44
Tableau 4 – Répartition des diplômés universitaires de 2020 selon la catégorie de l'emploi occupé en 2023 (%), données de l'END	46
Tableau 5 – Répartition des diplômés universitaires de 2020 selon le niveau de diplôme et la catégorie de l'emploi occupé au Québec en 2023 (%), données de l'END	47
Tableau 6 – Taux de satisfaction à l'égard de l'emploi en 2023 au Québec chez les diplômés universitaires, selon le niveau d'études, le principal domaine d'études et le genre (%), données de l'END	62
Tableau 7 – Résultats de l'estimation d'un modèle probit ordonné avec variable dépendante = 1 si la profession occupée en 2023 est de niveau FEER ^(a) 4 ou 5, 2 si FEER 3, 3 si FEER 2, 4 si FEER 1 ou 0; diplômés universitaires de 2020, données l'END.....	72
Tableau A1 : Lieu de résidence des diplômés universitaires de 2020 en 2023, selon la province où le diplôme a été obtenu, données de l'END	88

Liste des graphiques

Graphique 1 – Évolution du niveau de scolarité de la population active au Québec de 2006 à 2024, données de l'EPA	33
Graphique 2 – Évolution du niveau de qualification des emplois au Québec de 2006 à 2024 (%), données de l'EPA	35
Graphique 3 – Part des emplois hautement qualifiés en 2024, par province (%), données de l'EPA	36
Graphique 4 – Évolution de la part des diplômés universitaires qualifiés pour leur emploi au Québec, de 2006 à 2024 (%), données de l'EPA	37
Graphique 5 – Part des diplômés universitaires occupant un emploi correspondant à leur niveau de formation en 2024, par province (%), données de l'EPA	38
Graphique 6 – Part des diplômés universitaires occupant un emploi correspondant à leur niveau de formation au Québec en 2024, selon certaines caractéristiques individuelles (%), données de l'EPA	39

Graphique 7 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui étaient qualifiés ^(a) dans leur emploi au Québec en 2023 par principal domaine d'études (%), données de l'END.....	48
Graphique 8 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui occupaient un emploi « qualifié ^(a) » au Québec en 2023 par genre (%), données de l'END	49
Graphique 9 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui jugent être qualifiés pour leur emploi en 2023 par région d'emploi (%), données de l'END	51
Graphique 10 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui jugent être qualifiés pour leur emploi en 2023 au Québec par niveau de diplôme (%), données de l'END.....	52
Graphique 11 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui jugent être qualifiés pour leur emploi en 2023 au Québec, selon le principal domaine d'études (%), données l'END	53
Graphique 12 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qualifiés pour leur emploi en 2023 au Québec, selon le genre (%), données de l'END	54
Graphique 13 – Nature du lien entre l'emploi occupé en 2023 et le programme d'études terminé en 2020 chez les diplômés universitaires (%), données de l'END	55
Graphique 14 – Nature du lien entre l'emploi occupé en 2023 au Québec et le programme d'études terminé en 2020, selon le niveau d'études universitaires (%), données de l'END.....	57
Graphique 15 – Nature du lien entre l'emploi occupé en 2023 et le programme d'études terminé en 2020 chez les diplômés universitaires du Québec, selon le principal domaine d'études (%), données de l'END.....	58
Graphique 16 – Nature du lien entre l'emploi occupé en 2023 et le programme d'études terminé en 2020 chez les diplômés universitaires du Québec, selon le genre (%), données de l'END	59
Graphique 17 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 satisfaits ou très satisfaits de leur emploi en 2023, selon la région d'emploi (%), données de l'END	60
Graphique 18 – Taux de satisfaction des diplômés universitaires de 2020 à l'égard de l'emploi en 2023, selon la situation d'emploi (%), données de l'END	61
Graphique 19 – Proportion de diplômés universitaires de 2020 qui choisiraient le même domaine d'études si c'était à refaire en 2023, selon le lieu d'emploi (%), données de l'END.	63
Graphique 20 – Proportion de diplômés universitaires de 2020 qui choisiraient le même domaine d'études si c'était à refaire en 2023, Québec selon le niveau d'études (%), données de l'END	64
Graphique 21 – Proportion de diplômés universitaires de 2020 qui choisiraient le même domaine d'études si c'était à refaire en 2023, Québec, selon le principal domaine d'études (%), données de l'END	65
Graphique 22 – Proportion de diplômés universitaires de 2020 qui choisiraient le même domaine d'études si c'était à refaire en 2023, Québec, selon le genre (%), données de l'END	65

Introduction

Au Québec, 29,5 % de la population âgée de 25 à 64 ans détenait un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur en 2021, soit une hausse de 9 points de pourcentage par rapport à 2006 et de 17 points par rapport à 1991 (Statistique Canada, 1993; 2022). Bien que ce taux demeure inférieur à celui observé en Ontario et dans l'ensemble du Canada (36,8 % et 32,9 % respectivement en 2021), il reflète néanmoins un investissement soutenu dans le système éducatif en général, et dans le système universitaire québécois en particulier. Cet effort a permis à un nombre croissant de jeunes d'accéder aux études supérieures et d'obtenir un diplôme universitaire.

Même si une partie des diplômés universitaires résidant au Québec a été formée dans une autre province ou à l'étranger, le système éducatif québécois demeure la principale source de formation universitaire. En 2021, près des trois quarts de tous les diplômés universitaires établis au Québec (74 %) avaient obtenu leur diplôme dans la province¹.

Chez la population active âgée de 25 à 64 ans, la proportion de titulaires d'un diplôme universitaire est encore plus élevée et connaît une forte croissance au fil du temps, passant de 15 % en 1990 à 37 % en 2025 au Québec (de 18 % à 46 % en Ontario et de 16 % à 42 % dans l'ensemble du Canada) (Statistique Canada, 2026a). Dans ce contexte d'augmentation continue du niveau de scolarité de la population en générale et de la population active en particulier, l'appariement entre formation et emploi constitue un enjeu central pour les politiques publiques, notamment en ce qui concerne la maximisation du rendement social de l'investissement en éducation et son incidence sur le développement socioéconomique du Québec. En 2020-2021, 15,3 % des titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur au Québec occupaient un emploi dont les exigences correspondent habituellement à un diplôme d'études secondaires, à une attestation d'équivalence à cette formation ou à un niveau inférieur à celle-ci (Statistique Canada, 2024). Bien que la situation québécoise soit plus favorable que celle observée en Ontario et pour l'ensemble du Canada, où cette proportion atteignait 20,6 % et 19,9 % respectivement, l'écart entre le niveau de scolarité atteint et les exigences de l'emploi occupé demeure substantiel pour un grand nombre de diplômés. Une telle inadéquation n'est pas sans conséquences sur le bien-être des travailleurs ni sur le rendement privé et social attendu de l'investissement en éducation. Par ailleurs, ce taux est demeuré relativement stable depuis 2011, malgré l'augmentation continue du nombre de diplômés universitaires.

Cette situation, caractérisée par une sous-utilisation du capital humain local, doit également être analysée dans un contexte où le gouvernement fait face à des pressions du secteur privé visant à accroître les cibles d'immigration qualifiée alors qu'il peut souhaiter les réduire. Avant d'acquiescer à une augmentation de ces cibles, il convient de s'interroger sur le degré d'utilisation optimale des ressources humaines déjà présentes sur le territoire.

¹ Calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2021.

La problématique de l'inadéquation emploi-études s'accompagne en outre d'inégalités marquées selon l'origine et le lieu de naissance. Au Québec, les diplômés universitaires immigrants sont environ deux fois plus susceptibles que les personnes nées au Canada d'occuper un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires (22,3 % contre 10,8 % en 2020-2021) (Statistique Canada, 2024). La situation est encore plus accentuée chez les diplômés appartenant à une minorité visible : 27,2 % d'entre eux se trouvaient en situation de forte surqualification, comparativement à 11,6 % chez les autres diplômés universitaires. Dès lors, la lutte contre la surqualification gagnerait à s'inscrire dans une perspective plus large intégrant la réduction des inégalités d'accès à l'emploi et des disparités dans la qualité de celui-ci.

Les conséquences de l'inadéquation emploi-études se manifestent à plusieurs niveaux : individuel, organisationnel et macroéconomique. Au niveau individuel, elle est généralement associée à une pénalité salariale, à une moindre satisfaction au travail et à un attachement plus faible à l'emploi, ce qui se traduit par une propension accrue à rechercher un poste davantage en adéquation avec la formation reçue. Au niveau organisationnel, les effets négatifs se traduisent notamment par un taux de roulement plus élevé chez les travailleurs surqualifiés ainsi que par une productivité potentiellement réduite, attribuable à l'insatisfaction liée à la sous-utilisation des compétences et à la perte salariale associée. Enfin, au niveau macroéconomique, l'inadéquation emploi-études correspond à une allocation inefficace des ressources humaines disponibles, susceptible d'affecter la croissance économique et d'entraîner des pertes économiques (Quintini, 2011).

Ce rapport vise à évaluer dans quelle mesure les diplômés universitaires au Québec occupent des emplois correspondant à leur niveau et à leur domaine d'études, ainsi qu'à déterminer les facteurs associés à cette correspondance. Celle-ci est analysée selon différentes perspectives, en mobilisant à la fois des mesures objectives et subjectives.

L'analyse porte exclusivement sur les titulaires d'un grade universitaire (baccalauréat ou diplôme de cycles supérieurs). Les diplômés des cégeps sont exclus afin de circonscrire le champ de l'étude et d'assurer une plus grande homogénéité analytique. Ce choix méthodologique vise à éviter l'agrégation de trajectoires professionnelles issues de filières postsecondaires structurellement distinctes. Les cégeps, institutions propres au Québec, offrent des formations aux finalités différenciées – techniques ou préuniversitaires – dont les modalités d'insertion sur le marché du travail et les dynamiques d'adéquation emploi-études peuvent différer sensiblement de celles observées chez les diplômés universitaires. Leur inclusion aurait ainsi introduit une hétérogénéité susceptible de complexifier l'interprétation des résultats.

Par ailleurs, la spécificité institutionnelle des cégeps limite la comparabilité interprovinciale et internationale des analyses, l'interprétation des résultats hors du contexte québécois s'en trouvant davantage restreinte. En outre, l'investissement éducatif associé aux études universitaires est généralement plus élevé, tout comme les attentes en matière de correspondance entre formation et emploi. Enfin, la littérature sur la surqualification et l'adéquation formation-

emploi s'est principalement développée autour des diplômés universitaires; les travaux empiriques menés par Statistique Canada portent d'ailleurs le plus souvent sur cette population.

Cela étant dit, les diplômés des cégeps et autres formations postsecondaires mériteraient une analyse distincte et approfondie afin de mieux comprendre leurs propres dynamiques d'insertion professionnelle, sans les confondre avec celles des diplômés universitaires.

Nos analyses empiriques reposent sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) pour la période 2006-2024, ainsi que sur celles de la plus récente Enquête nationale auprès des diplômés (END), réalisée en 2023 auprès de la cohorte de 2020.

Traditionnellement, la question de l'adéquation emploi-études est examinée à travers l'étendue de la surqualification professionnelle, c'est-à-dire la proportion de diplômés occupant un emploi qui exige habituellement un niveau de scolarité inférieur au leur. La littérature propose différentes méthodes de mesure de la surqualification – approches objectives ou subjectives – dont l'application dépend étroitement des données disponibles et des choix méthodologiques retenus.

Dans le présent rapport, nous privilégions l'analyse de la qualification professionnelle, entendue comme la proportion de diplômés universitaires occupant un emploi correspondant à leur niveau de formation. Les données mobilisées permettent d'estimer celle-ci à l'aide d'une double approche : une mesure objective fondée sur la Classification nationale des professions, et une mesure subjective reposant sur l'évaluation que les diplômés font eux-mêmes de l'adéquation entre leur formation et leur emploi.

Les données issues de l'END présentent un intérêt particulier. En portant sur une cohorte formée au Québec et dans les autres provinces canadiennes, elles permettent d'évaluer, de manière comparative, les résultats des systèmes éducatifs provinciaux, dont celui du Québec. L'analyse mettra l'accent sur la situation québécoise, en la comparant à celle des autres provinces et en examinant ses déterminants, afin de dégager des pistes d'action susceptibles d'améliorer l'arrimage entre le système universitaire et les besoins du marché du travail.

La section 1 propose un survol de la littérature sur l'adéquation emploi-études. Celle-ci étant largement centrée sur la surqualification professionnelle, l'examen théorique portera principalement sur cette problématique. La section 2 présente les sources de données ainsi que les variables d'intérêt. La section 3 expose les principaux résultats empiriques, tandis que la section 4 en propose une discussion et formule des recommandations de politiques publiques.

1. Revue de la littérature

1.1 Définition et conceptualisation de la surqualification

La surqualification se définit comme une situation dans laquelle un individu détient un niveau de qualification supérieur à celui habituellement requis par l'emploi qu'il occupe. Elle renvoie à une inadéquation entre, d'une part, le niveau de scolarité, les compétences et l'expérience de

l'employé et, d'autre part, les exigences associées au poste. Autrement dit, les qualifications acquises, tant par la voie formelle (diplômes) que par la voie informelle (expériences et apprentissages hors du cadre scolaire), ne sont pas pleinement mobilisées, ce qui constitue une perte dans l'utilisation de ressources humaines non seulement pour l'individu, mais également pour les organisations et la société dans son ensemble.

Le niveau d'éducation, à lui seul, ne garantit pas l'obtention d'un emploi correspondant au diplôme détenu. Le niveau de compétences effectivement maîtrisé joue également un rôle déterminant dans l'exposition à la surqualification. À cet égard, les individus présentant des compétences plus faibles en littératie et en numératie sont davantage susceptibles de se retrouver en situation de surqualification (Hang et Larochelle-Côté, 2016). Par ailleurs, la surqualification n'est pas systématiquement synonyme de situation subie; elle peut également résulter d'un arbitrage entre la scolarité et les autres composantes du capital humain. En effet, Sicherman (1991) montre que les travailleurs surqualifiés ont tendance à être plus jeunes et à disposer de moins d'expérience et de formation en milieu de travail que les autres travailleurs. Ils présentent également des taux de mobilité plus élevés entre les entreprises et les professions. Dans cette perspective, la surqualification peut constituer un mécanisme d'ajustement positif permettant d'acquérir de nouvelles compétences et de faciliter l'intégration au marché du travail.

Il importe de distinguer la surqualification de la « suréducation ». Alors que la surqualification renvoie à l'ensemble des qualifications acquises au cours du parcours scolaire et professionnel, la suréducation se limite à une comparaison entre le niveau d'éducation atteint et celui exigé par l'emploi occupé. Bien que ces deux notions soient étroitement liées, la surqualification constitue un concept plus englobant, au sein duquel la suréducation représente une dimension particulière.

L'intérêt croissant des chercheurs pour l'adéquation emploi-études s'explique notamment par l'augmentation soutenue du nombre de diplômés susceptibles d'être exposés à la surqualification sur le marché du travail (Vultur, 2006). Au Canada, le nombre total de titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur a augmenté de 1,7 million de personnes entre 2001 et 2016; toutefois, seulement la moitié d'entre eux occupent un emploi exigeant un tel niveau de formation (Schimmele et Hou, 2024). L'inadéquation études-emploi concerne surtout les immigrants récents. Cette évolution soulève des interrogations quant à la capacité du marché du travail à absorber adéquatement une main-d'œuvre de plus en plus scolarisée.

On distingue généralement deux formes d'inadéquation : l'inadéquation verticale et l'inadéquation horizontale. La première renvoie à une discordance entre le niveau de diplôme détenu et celui requis par le poste occupé (suréducation), tandis que la seconde concerne une inadéquation entre le domaine d'études et le domaine d'emploi. La littérature empirique s'est principalement concentrée sur l'inadéquation verticale, bien que les deux formes puissent entraîner des conséquences significatives pour les individus, les entreprises et la société.

1.2 Mesure de la surqualification

Afin de comprendre le phénomène de la surqualification et d'élaborer des stratégies efficaces pour la limiter, il est essentiel d'en connaître l'ampleur. À cet égard, plusieurs méthodes de mesure ont été proposées et utilisées dans la littérature.

1.2.1 L'approche objective

Elle repose sur une classification standardisée des professions, telle que la Classification nationale des professions (CNP) au Canada. Pour chaque profession, cette classification précise le niveau de formation, d'études et d'expérience requis. Les individus dont le niveau de scolarité excède celui associé à leur profession sont alors considérés comme surqualifiés.

Cette approche est généralement perçue comme la plus rigoureuse et neutre. De plus, elle se distingue des autres approches par sa supériorité conceptuelle (Hartog, 2000). Elle présente toutefois certaines limites. En effet, elle suppose la réalisation d'analyses détaillées des emplois afin d'établir les exigences en matière de formation et d'expérience, ce qui en accroît les coûts et la complexité. De plus, les classifications professionnelles ne sont pas mises à jour en continu, alors même que le contenu des emplois évolue, ce qui peut réduire leur pertinence. Elles tendent également à regrouper des emplois hétérogènes au sein d'une même catégorie, sans tenir pleinement compte des variations dans les niveaux de compétences requis (Büchel, 2001). Enfin, les classifications risquent de refléter les caractéristiques des travailleurs actuellement en poste plutôt que les qualifications réellement nécessaires à l'accomplissement des tâches (Chiswick et Miller, 2009).

Au Canada, la version la plus récente de la CNP date de 2021. Elle associe à chaque profession des exigences en matière de formation, d'études, d'expérience et de responsabilités (FEER), réparties en six niveaux (voir section 2.1).

1.2.2 L'approche subjective

Elle repose sur la perception des individus, à qui l'on demande directement s'ils se considèrent comme surqualifiés ou, de manière indirecte, d'indiquer le niveau de scolarité requis pour leur emploi. Dans cette seconde variante, la surqualification est déterminée de manière indirecte en comparant le niveau d'études déclaré par le travailleur comme requis pour son emploi² avec le niveau d'éducation effectivement détenu.

Cette approche permet de contourner certaines limites de l'approche objective, notamment en ce qui concerne les coûts, l'homogénéité supposée des professions et la rigidité des classifications. Elle présente néanmoins certaines limites. Les réponses peuvent être influencées par la satisfaction au travail ou, à l'inverse, par une tendance à surestimer la complexité des tâches accomplies afin de valoriser son statut. De plus, les répondants ne connaissent pas nécessairement les conditions réelles d'embauche pour juger leur situation (Chiswick et Miller, 2009). En effet, certains travailleurs pourraient confondre le niveau d'études exigé lors du

² Il s'agit du niveau exigé pour l'embauche.

recrutement et le niveau réellement requis pour l'exercice de leur emploi, ce qui entraîne une distorsion dans la mesure de la surqualification (Boudarbat et Montmarquette, 2018). Les critères de recrutement peuvent s'ajuster à l'abondance relative d'une main-d'œuvre plus scolarisée, sans que les responsabilités effectives du poste aient substantiellement changé (Hartog, 2000). Enfin, des divergences de perception entre individus occupant un même emploi peuvent également influencer la crédibilité et la comparabilité des résultats.

1.2.3 L'approche des concordances réalisées (ou approche statistique)

Elle consiste à comparer le niveau de scolarité d'un individu au niveau moyen de scolarité observé au sein de sa profession. Lorsque la variable est continue (par exemple, les années de scolarité), l'individu est généralement considéré comme surqualifié s'il se situe à au moins un écart-type au-dessus de la moyenne. Lorsque le niveau d'études est mesuré de manière catégorielle, le mode peut être utilisé en remplacement de la moyenne.

L'apport central de cette méthode réside dans sa capacité à représenter empiriquement la répartition des niveaux d'éducation propres à chaque profession, ce qui facilite l'identification des écarts entre la formation détenue et le niveau de compétences attendu. De plus, elle présente l'avantage de ne pas nécessiter d'informations détaillées sur les exigences éducatives propres à chaque profession (Kler, 2006).

La méthode repose sur l'hypothèse implicite que le niveau d'éducation requis est relativement homogène au sein d'une profession, ce qui n'est pas toujours vérifié empiriquement. Par ailleurs, comme pour l'approche subjective, un effet de cohorte peut conduire à une augmentation du niveau moyen de scolarité au sein d'une profession, même si le contenu de l'emploi demeure inchangé (Quintini, 2011). Cela limite sa pertinence pour les comparaisons intergénérationnelles. Aussi, le choix du seuil qui permet de considérer un travailleur comme étant surqualifié demeure arbitraire. Enfin, cette approche requiert un nombre élevé d'observations afin d'assurer la robustesse des estimations.

1.2.4 L'approche fondée sur les revenus

Cette approche définit la surqualification comme un écart entre le revenu observé et le revenu potentiel associé au niveau d'éducation de l'individu (Jensen *et al.*, 2004; 2010). L'idée sous-jacente est qu'un travailleur dont la rémunération est inférieure à celle attendue compte tenu de son capital humain pourrait être considéré comme surqualifié. Dans cette perspective, la surqualification est conceptualisée comme un écart entre le revenu potentiel et le revenu réel d'un individu. Autrement dit, cette approche tient compte de la valeur économique et productive des qualifications.

Les partisans de cette approche remettent en question la pertinence des méthodes précédemment présentées, soutenant qu'elles tendent à simplifier excessivement la variable « éducation » en la réduisant à quelques catégories trop générales, ce qui limite la richesse de l'information disponible (Jensen *et al.*, 2010).

La multiplicité des approches a pour conséquence non seulement de rendre les comparaisons entre les résultats des recherches plus difficiles, mais aussi d'influencer l'estimation du taux de surqualification (Battu *et al.*, 2000). Par ailleurs, l'utilisation de différentes mesures peut conduire à des résultats empiriques divergents concernant les déterminants de la surqualification (Verhaest et Omeij, 2010). Cela peut, entre autres, biaiser les conclusions relatives aux inégalités sur le marché du travail ainsi que leurs implications pour les politiques publiques.

Cela étant dit, le choix de l'approche dépend largement de la disponibilité et de la nature des données (Hartog, 2000). Hartog (2000) soutient néanmoins que l'approche objective demeure la plus rigoureuse dans la mesure où elle repose sur des critères externes, standardisés et indépendants des perceptions individuelles.

1.3 Portrait empirique

L'incidence de la surqualification a été étudiée dans plusieurs pays, mais les résultats sont très divergents.

1.3.1 Situation au Québec

Au Québec, la majorité des travaux empiriques ont privilégié l'approche objective pour mesurer la surqualification. Dans son mémoire, Cornelissen (2021) met en évidence une tendance marquée à la hausse du phénomène entre 1971 et 2016, le taux de surqualification étant passé d'environ 9 % à plus de 26 %. Cette progression s'inscrit en parallèle avec une augmentation substantielle du niveau de scolarité de la population, attribuable principalement à la croissance du nombre de diplômés postsecondaires. Parmi les titulaires d'un diplôme universitaire, le taux de surqualification aurait ainsi augmenté de 26 % à 33 %. Une hausse encore plus prononcée a été observée chez les diplômés postsecondaires, pour lesquels le taux serait passé de 36 % en 1981 à 60 % en 2016.

De leur côté, Boudarbat et Montmarquette (2017) analysent la surqualification pour les années 2001, 2006 et 2011, en fonction de la province de résidence. Au Québec, le taux de surqualification passe de 22,6 % en 2001 à 27,4 % en 2006, puis recule légèrement à 26,7 % en 2011. Restreint aux diplômés collégiaux et universitaires, le profil d'évolution demeure similaire, bien que les niveaux observés soient plus élevés : la proportion de personnes surqualifiées atteint 30,6 % en 2001, 32,7 % en 2006 et 30,1 % en 2011. Les résultats selon la province de travail sont comparables à ceux obtenus selon la province de résidence. Par ailleurs, les taux observés au Québec demeurent légèrement inférieurs à ceux de l'Ontario.

L'analyse par niveau de diplôme révèle également des écarts interprovinciaux. À l'exception des diplômés d'écoles de métiers, les taux de surqualification selon le plus haut niveau d'études sont inférieurs au Québec comparativement à l'Ontario. À titre illustratif, en 2011, 33,5 % des titulaires d'un baccalauréat au Québec étaient surqualifiés par rapport à l'emploi occupé, contre 41,2 % en Ontario. Ces résultats suggèrent une performance relativement favorable du marché du travail québécois. En 2011, les titulaires d'un baccalauréat (33,5 %) et les diplômés d'écoles

de métiers (43,9 %) constituaient néanmoins les groupes les plus exposés à la surqualification au Québec.

Plus récemment, Bourdon *et al.* (2024) ont estimé le taux de surqualification des diplômés universitaires pour 2006 et 2016 à l'aide de l'approche objective. Bien que les niveaux obtenus soient plus élevés que ceux rapportés par Boudarbat et Montmarquette (2017), la tendance observée est similaire, soit une légère diminution du phénomène : le taux passe de 37,1 % à 36,4 % sur une période de 10 ans.

Au-delà de l'étendue de la surqualification, Boudarbat et Montmarquette (2017) s'intéressent également à son intensité. Celle-ci est mesurée en comparant le niveau de diplôme détenu avec celui requis par l'emploi occupé. Par exemple, un diplômé universitaire occupant un emploi exigeant un diplôme collégial est considéré comme surqualifié d'un niveau. En 2011, près des trois quarts des travailleurs surqualifiés l'étaient d'un seul niveau. Les auteurs concluent que, dans la majorité des cas, l'ampleur de la surqualification demeure limitée et pourrait correspondre à une situation transitoire menant tôt ou tard à un emploi davantage en adéquation avec la formation. Ils notent toutefois une hausse marquée de la surqualification de niveau 1 entre 2006 et 2011 chez les diplômés universitaires.

La question de la durée de la surqualification revêt une importance particulière. Lorsqu'elle est transitoire, elle peut constituer une stratégie d'insertion permettant d'acquérir de l'expérience avant d'accéder à un emploi correspondant au niveau de qualification. En revanche, lorsqu'elle se prolonge, elle peut devenir un obstacle à la mobilité professionnelle ascendante. Afin d'en évaluer la persistance, Cornelissen (2021) ainsi que Boudarbat et Montmarquette (2017) ont adopté une approche par cohorte, fondée sur le suivi de groupes d'âge au fil du temps. Leurs résultats indiquent que le taux de surqualification diminue d'environ 27 % sur une période de 10 ans pour la cohorte diplômée en 2001, ce qui suggère que le phénomène touche particulièrement les nouveaux diplômés à leur entrée sur le marché du travail. Cornelissen (2021) observe par ailleurs qu'au sein d'une même cohorte, le niveau de surqualification demeure relativement stable dans le temps; l'augmentation globale du phénomène s'expliquerait plutôt par l'arrivée successive de cohortes de plus en plus scolarisées.

1.3.2 Situation au Canada et à l'étranger

À l'échelle canadienne, le taux de surqualification est comparable à celui observé au Québec pour l'ensemble des travailleurs. La dynamique temporelle est également similaire : le taux passe de 22,2 % en 2001 à 27,4 % en 2006, avant de reculer légèrement à 26,7 % (Boudarbat et Montmarquette, 2017). En revanche, il demeure plus élevé chez les diplômés universitaires, atteignant 33,9 % en 2011.

Dans leur étude, Groleau et Smith (2019) estiment d'abord le taux de surqualification à l'aide de l'approche objective, obtenant des valeurs de 34,3 % en 2002 et de 28,9 % en 2005. En recourant ensuite à l'approche subjective, ils observent des taux inférieurs, soit 32,3 % en 2002 et 23,4 % en 2005. Les auteurs soulignent toutefois qu'environ 70 % des individus sont classés

dans la même catégorie (surqualifiés ou adéquatement qualifiés) par les deux méthodes, ce qui suggère une concordance relativement élevée malgré les différences de niveau observées.

Dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques, l'incidence de la surqualification varie généralement entre 10 % et 40 %, pour une moyenne d'environ 26 % (Quintini, 2011). Cette dispersion reflète en grande partie la diversité des méthodes de mesure et des sources de données utilisées, lesquelles portent principalement sur les années 1990 et 2000. L'Espagne et le Royaume-Uni figurent parmi les pays présentant les taux les plus élevés. Dans une étude ultérieure, Sáez *et al.* (2016) estiment le taux de surqualification en Espagne à 12 % en 2012 à l'aide de l'approche statistique fondée sur la moyenne, et à 20 % lorsqu'ils utilisent le mode comme référence. Les auteurs montrent également que l'incidence varie considérablement selon le type d'emploi, atteignant jusqu'à 45 % dans les secteurs des services et de la vente. Par ailleurs, la méta-analyse de Groot *et al.* (2000) établit un taux moyen de surqualification de 26,6 %, supérieur à la moyenne européenne estimée à 21,5 %, tout en signalant une tendance à la baisse entre les années 1970 et 1990.

Les différences institutionnelles, notamment en matière de systèmes d'éducation, influencent également l'ampleur du phénomène. Les systèmes davantage orientés vers un enseignement général et théorique seraient associés à une incidence plus élevée de la surqualification comparativement aux systèmes de formation professionnelle, qui favorisent l'acquisition de compétences directement alignées sur les besoins du marché du travail. En Espagne, les nouveaux diplômés issus de filières générales présentent des taux de surqualification pouvant atteindre 39 %, tandis qu'en Grèce, la proportion de diplômés surqualifiés atteint 70 % sept ans après l'obtention du diplôme. À l'inverse, certaines études indiquent qu'en Australie, l'enseignement général contribuerait à réduire la probabilité et la persistance de la surqualification, ce qui suggère que l'effet du système éducatif dépend également du contexte institutionnel et des mécanismes d'appariement sur le marché du travail.

En ce qui concerne la persistance du phénomène, les résultats empiriques demeurent contrastés. En Espagne, l'adéquation entre le niveau d'études et l'emploi tend à s'améliorer avec l'âge et l'expérience. En revanche, en Allemagne, la surqualification semble persister pour une partie des travailleurs, sans mobilité professionnelle ascendante notable. Des constats similaires ont été rapportés au Royaume-Uni et en Suède dans les années 1980, où certains travailleurs demeuraient surqualifiés respectivement six et dix ans après leur entrée sur le marché du travail (Quintini, 2011).

1.4 Déterminants de la surqualification

De nombreux travaux se sont intéressés aux déterminants de la surqualification, tant sur le plan théorique qu'empirique. Les facteurs explicatifs relèvent à la fois des caractéristiques individuelles, des programmes d'études, du contexte macroéconomique et des mécanismes d'appariement sur le marché du travail.

1.4.1 Facteurs individuels

Plusieurs caractéristiques individuelles influencent la probabilité d'être en situation de surqualification, notamment le statut d'immigrant, le sexe, l'âge, la situation familiale et le niveau de compétences.

Selon Boudarbat et Montmarquette (2017), la probabilité d'être surqualifié diminue avec l'âge. Les jeunes travailleurs sont particulièrement exposés, en raison notamment de leur faible expérience professionnelle. Toutefois, cette relation s'atténue après 40 ans. Les auteurs avancent deux explications principales : d'une part, les départs à la retraite libèrent des postes qualifiés; d'autre part, certains retraités réintègrent le marché du travail en occupant des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Ce résultat est corroboré par Bourdon *et al.* (2024). En revanche, Boudarbat et Chernoff (2012) montrent que l'âge n'est pas toujours un déterminant significatif, notamment lorsqu'il est mesuré au moment de l'obtention du diplôme au sein d'une même cohorte.

Le sexe constitue également un facteur explicatif. Plusieurs études menées au Québec indiquent que les femmes présentent une probabilité plus élevée de surqualification que les hommes (Boudarbat et Montmarquette, 2017; Cornelissen, 2021; Bourdon *et al.*, 2024). Toutefois, certains travaux ne trouvent pas d'effet statistiquement significatif du genre (Boudarbat et Chernoff, 2012; Groleau et Smith, 2019). Quintini (2011) souligne par ailleurs que les femmes mariées peuvent être davantage exposées à la surqualification, notamment lorsque les décisions professionnelles ou de mobilité géographique du couple privilégient l'emploi du conjoint. Bourdon *et al.* (2024) observent que la vie en couple réduit davantage la probabilité de surqualification chez les hommes que chez les femmes.

Le statut migratoire constitue un déterminant central. Les immigrants et les membres de minorités visibles sont plus susceptibles d'être surqualifiés (Boudarbat et Montmarquette, 2017; Cornelissen, 2021; Bourdon *et al.*, 2024). Le lieu d'obtention du diplôme joue également un rôle important : les diplômes obtenus en Asie, en Amérique latine ou en Afrique sont associés à une probabilité plus élevée de surqualification sur le marché du travail canadien comparativement aux diplômes obtenus au Canada ou dans les pays développés (Bourdon *et al.*, 2024; Cornelissen et Turcotte, 2020; Uppal et LaRochelle-Côté, 2014). Toutefois, des données récentes indiquent une amélioration de la situation des nouveaux immigrants, dans un contexte marqué par des modifications des politiques de sélection et une demande accrue de travailleurs hautement qualifiés. Entre 2016 et 2021, leur taux de surqualification est passé de 31,1 % à 26,7 %, bien qu'il demeure supérieur à celui des travailleurs nés au Canada (Hou et Schimmele, 2024). Les barrières linguistiques, les difficultés de reconnaissance des diplômes et les exigences des ordres professionnels contribuent à expliquer ces écarts.

L'hétérogénéité des compétences constitue un autre facteur explicatif. Des travaux, dont ceux de LaRochelle-Côté et Hango (2016), montrent que les compétences en littératie et en numératie sont étroitement liées à la probabilité de surqualification. Parmi les travailleurs présentant un

niveau élevé de littératie, seulement 6 % des personnes nées au Canada seraient surqualifiées, ce qui suggère que le capital humain effectif, au-delà du diplôme, joue un rôle déterminant.

Selon Hersch (1995), des travailleurs acceptent des emplois dans lesquels ils sont surqualifiés en raison des coûts de recherche et de mobilité, mais aussi parce que les possibilités de promotion sont plus importantes.

Enfin, Robst (2007) trouve que les travailleurs vivant avec un handicap étaient moins susceptibles d'occuper un emploi fortement relié à leur domaine d'études comparativement aux autres travailleurs.

En somme, bien que de nombreuses variables socioéconomiques aient été étudiées, les résultats demeurent parfois contradictoires selon les contextes, les populations et les méthodes utilisées.

1.4.2 Caractéristiques des programmes d'études et des emplois

Les caractéristiques du programme d'études influencent également l'exposition à la surqualification. Les diplômés en sciences humaines et sociales et en arts présentent une probabilité plus élevée d'être surqualifiés comparativement aux diplômés en sciences naturelles ou en domaines appliqués (Boudarbat et Montmarquette, 2017; Boudarbat et Chernoff, 2012; Bourdon *et al.*, 2024). À l'inverse, les diplômés en éducation, en santé ou dans les domaines techniques et scientifiques affichent des niveaux d'adéquation emploi-études plus élevés. Leur capital humain « spécifique » est plus directement reconnu par les employeurs.

Plusieurs études (notamment Robst, 2007; Wolbers, 2003; Boudarbat et Chernoff, 2012) concluent que les programmes à vocation professionnelle favorisent une meilleure adéquation entre formation et emploi que les programmes généraux. Cette différence s'explique par le caractère plus spécifique et directement transférable des compétences acquises dans les filières professionnelles, souvent orientées vers des métiers clairement définis.

Le niveau d'études constitue une autre variable directement associée à la probabilité d'être surqualifié. Les titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle présentent généralement un risque plus élevé de surqualification que ceux des cycles supérieurs (Boudarbat et Montmarquette, 2018; Uppal et LaRochelle-Côté, 2014; Verhaest et Omey, 2010).

Les résultats scolaires jouent également un rôle protecteur. Les indicateurs de réussite universitaire sont positivement associés à l'appariement entre la formation et l'emploi, conférant un avantage concurrentiel aux diplômés les mieux classés (Boudarbat et Montmarquette, 2013; Verhaest et Omey, 2010). Enfin, Boudarbat et Montmarquette (2017) montrent que le fait d'avoir poursuivi ses études principalement à temps partiel est associé à une probabilité plus élevée de surqualification.

1.4.3 Caractéristiques de l'emploi et de l'employeur

Le type de contrat de travail constitue également un facteur déterminant de la surqualification. Les possibilités de choix professionnels dans les emplois à temps partiel sont souvent plus restreintes que dans les emplois à temps plein, ce qui peut accroître le risque de surqualification

(ILO, 2014). Boudarbat et Montmarquette (2017) confirment qu'occuper un poste à temps plein et permanent augmente la probabilité d'une adéquation entre les études et l'emploi. Dans la même veine, Li *et al.* (2006) et Rohrbach-Schmidt et Tiemann (2016) montrent une relation positive entre le travail à temps partiel et la surqualification.

Dans certains cas, les emplois à temps partiel sont perçus comme des « emplois tremplins » susceptibles de faciliter la transition vers des postes mieux adaptés aux qualifications du travailleur. Par ailleurs, certains travailleurs peuvent accepter des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés parce qu'il s'agit des seules possibilités compatibles avec leurs contraintes. Par exemple, les personnes ayant des responsabilités familiales particulières, telles que la prise en charge d'enfants ou de proches, peuvent privilégier des emplois à temps partiel qui leur sont accessibles, même si ceux-ci impliquent une sous-utilisation de leurs qualifications (Rohrbach-Schmidt et Tiemann, 2016).

Le secteur d'activité économique structure également la probabilité de surqualification. Boudarbat et Montmarquette (2018) montrent que les travailleurs du secteur tertiaire et des petites entreprises sont davantage exposés à l'inadéquation formation-emploi, contrairement à ceux du secteur public et des grandes entreprises, où les exigences des postes sont généralement plus élevées. Cornelissen et Turcotte (2020) soulignent par ailleurs la vulnérabilité particulière des immigrants récents, souvent concentrés dans des secteurs plus sensibles aux chocs économiques, tels que la restauration et le tourisme.

Enfin, la méthode de recherche d'emploi influence également l'adéquation formation-emploi. Boudarbat et Montmarquette (2013) constatent que les travailleurs ayant trouvé un emploi par l'intermédiaire de leurs réseaux personnels ou professionnels présentent un niveau d'inadéquation plus élevé que ceux ayant répondu à une offre d'emploi publiée. Ce résultat suggère que les réseaux informels, bien qu'efficaces pour accéder rapidement à un poste, n'assurent pas nécessairement une correspondance optimale entre les compétences du travailleur et les exigences du poste.

1.4.4 Contexte macroéconomique

Le contexte conjoncturel joue également un rôle déterminant. L'incidence de la surqualification tend à augmenter en période de chômage élevé (Luksyte *et al.*, 2011). Boudarbat et Montmarquette (2017) estiment qu'une hausse d'un point de pourcentage du taux de chômage est associée, en moyenne, à une augmentation d'environ 2 points du taux de surqualification.

Dans un contexte de rareté des emplois, certains diplômés acceptent des postes pour lesquels ils sont surqualifiés afin d'éviter le chômage. D'autres acceptent ce type de postes pour rester sur le marché du travail en attendant un meilleur poste. Selon Stijn et Dieter (2014), les candidats surqualifiés ont une probabilité légèrement plus élevée de recevoir une offre d'emploi de la part d'un employeur que les chômeurs. La surqualification peut ainsi agir comme un substitut partiel au chômage, bien qu'elle puisse être transitoire pour certains travailleurs (Cornelissen, 2021).

Ce phénomène peut également générer des effets d'éviction. Lorsque des travailleurs hautement scolarisés occupent des emplois destinés à des travailleurs moins qualifiés, ils entrent en concurrence avec ces derniers, réduisant leurs opportunités d'emploi. Une partie du chômage observé chez les travailleurs moins scolarisés pourrait ainsi être attribuable à cette dynamique de concurrence verticale.

Enfin, le lieu de résidence et le contexte économique associé constituent un déterminant important de la surqualification. Boudarbat et Montmarquette (2017) montrent que les travailleurs des grandes métropoles canadiennes – Toronto, Montréal et Vancouver – sont plus susceptibles d'être surqualifiés que ceux résidant dans les régions périphériques. Verhaest et Omey (2006) ainsi que Chiswick et Miller (2007) confirment que les écarts régionaux dans la structure économique influencent la disponibilité des emplois qualifiés et, par conséquent, la probabilité d'une adéquation entre formation et emploi.

1.4.5 Politiques éducatives

Les caractéristiques institutionnelles du système éducatif influencent la transition vers l'emploi. Les diplômés de la formation professionnelle ne sont pas à l'abri de la surqualification à l'entrée sur le marché du travail. En Espagne, par exemple, 39 % des diplômés de 2004 étaient en situation de surqualification (Quintini, 2011).

Levels *et al.* (2014) montrent que les systèmes éducatifs stratifiés – dans lesquels les étudiants sont orientés vers différentes filières selon leur niveau de compétence – favorisent une meilleure adéquation entre formation et emploi. Cette structuration fournirait aux employeurs une information plus précise sur les compétences des candidats. À l'inverse, la standardisation du système éducatif ne semble pas avoir d'effet significatif sur la surqualification, qu'elle soit verticale ou horizontale.

Par ailleurs, les politiques mises en œuvre au cours des dernières décennies, visant la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, ont contribué à l'essor d'une « éducation de masse ». Si cette expansion a permis une amélioration substantielle du niveau moyen de scolarité, elle a également accentué le décalage entre le niveau de formation des individus et la structure des emplois disponibles sur le marché du travail. Dans un contexte où la croissance des postes hautement qualifiés ne progresse pas au même rythme que celle du nombre de diplômés, une concurrence accrue s'installe entre ces derniers, entraînant une forme de rivalité pour l'accès aux emplois qualifiés et favorisant ainsi la surqualification (Vultur, 2006).

1.4.6 Mécanismes d'intermédiation

Enfin, les mécanismes d'appariement entre l'offre et la demande de travail influencent également la probabilité de surqualification. Boudarbat et Chernoff (2012) montrent que les diplômés ayant obtenu un emploi par l'intermédiaire du service de placement de leur établissement d'enseignement présentent une probabilité plus élevée d'occuper un poste en adéquation avec leur diplôme que ceux ayant obtenu leur emploi par l'entremise de réseaux informels.

De même, Boudarbat et Montmarquette (2017) constatent que les agences d'emploi et les services de placement des établissements scolaires jouent un rôle positif dans l'accès des diplômés à des emplois correspondant à leurs qualifications. Les auteurs recommandent ainsi de renforcer ces mécanismes d'intermédiation afin d'améliorer l'efficacité de l'appariement sur le marché du travail.

1.5 Répercussions de la surqualification

Les conséquences de la surqualification s'observent à plusieurs niveaux : individuel, organisationnel et macroéconomique.

Au niveau individuel, la surqualification est généralement associée à une pénalité salariale. Selon Hartog (2000), les travailleurs surqualifiés perçoivent en moyenne un salaire supérieur à celui de leurs collègues occupant le même poste, mais inférieur à celui de travailleurs possédant un niveau d'éducation similaire et occupant un emploi correspondant à leurs qualifications. Autrement dit, ils se situent dans une position intermédiaire sur l'échelle des revenus.

Boudarbat et Montmarquette (2017) confirment l'existence d'un effet négatif de la surqualification sur les salaires, lequel s'accroît avec l'ampleur du décalage entre le niveau de diplôme détenu et celui requis par l'emploi. Les travailleurs surqualifiés subissent une pénalité par rapport aux individus ayant le même niveau d'éducation, mais occupant un emploi adéquat. Les auteurs observent en outre que cette pénalité s'est accentuée entre 2005 et 2010 au Québec, en Ontario et dans l'ensemble du Canada. Au Québec, la pénalité associée à une surqualification d'un niveau est passée de -14,8 % à -16,6 %. De Santis *et al.* (2021) estiment, pour l'Argentine, une pénalité comprise entre 7,1 % et 10,5 %, selon la méthode économétrique retenue, augmentant avec le degré de surqualification (de 5,9 % à 9,2 %).

Par ailleurs, les travailleurs surqualifiés gagnent généralement davantage que les travailleurs adéquatement qualifiés occupant le même emploi, mais disposant d'un niveau d'éducation inférieur. Au Québec, les travailleurs surqualifiés d'un niveau perçoivent en moyenne un salaire supérieur d'environ 7 % à celui des travailleurs adéquatement qualifiés; cet écart est environ deux fois plus élevé pour les individus surqualifiés de deux ou trois niveaux. Cette situation reflète un rendement partiel du capital humain, bien que celui-ci demeure inférieur à celui obtenu en situation d'adéquation (Boudarbat et Montmarquette, 2017).

La surqualification entraîne des pénalités économiques qui dépassent le seul revenu. L'étude de Vultur et Lizotte (2022) montre que ces pénalités s'étendent également au patrimoine. Chez les diplômés universitaires, la surqualification en emploi est ainsi associée à une réduction marquée du patrimoine médian, qui s'élève à environ 75 000 \$ chez les surqualifiés, contre 365 200 \$ chez les non surqualifiés. L'ampleur de cette pénalité patrimoniale varie selon plusieurs caractéristiques, notamment le sexe, le statut d'immigrant du diplômé et, chez les couples, le nombre de partenaires en situation de surqualification.

En plus de ses effets sur les revenus et le patrimoine, la surqualification réduit également l'accès à la formation en cours d'emploi et diminue le taux de rétention des travailleurs concernés

(Hersch, 1995). Les employeurs estiment en effet que les travailleurs surqualifiés disposent déjà d'un niveau de compétences suffisant pour exercer leur emploi. Toutefois, ces travailleurs sont plus susceptibles d'obtenir une promotion au sein de leur organisation.

La surqualification est également associée à une moindre satisfaction au travail et dans la vie, en raison de la sous-utilisation des compétences et de l'écart entre les aspirations professionnelles et la réalité du poste occupé (Piper, 2015). En 2012, 13 % des diplômés universitaires surqualifiés au Canada déclaraient être insatisfaits de leur emploi, comparativement à seulement 3 % des diplômés occupant un emploi correspondant à leur formation (LaRochelle-Côté et Hango, 2016). Cette insatisfaction est particulièrement marquée chez les immigrants, plus fréquemment exposés à la surqualification (Chen *et al.*, 2010). Par ailleurs, l'insatisfaction au travail et certaines perceptions à l'égard de la situation d'emploi associées à la surqualification ont des répercussions négatives sur la santé mentale des travailleurs surqualifiés (Chen *et al.*, 2010).

De plus, les travailleurs surqualifiés manifestent une plus forte propension à rechercher un nouvel emploi, estimant que leurs compétences ne sont pas pleinement valorisées (Ballesteros-Leiva *et al.*, 2023; Maynard et Parfyonova, 2013). Au Québec, 16,5 % des diplômés récents en emploi étaient à la recherche d'un autre poste, comparativement à 22 % à l'échelle canadienne (Boudarbat et Montmarquette, 2017). La principale motivation évoquée demeure la recherche d'un emploi mieux aligné avec la formation reçue.

Les entreprises ne sont pas non plus à l'abri des effets négatifs de la surqualification. Un taux élevé de roulement, lié à l'insatisfaction et aux intentions de mobilité, peut entraîner des coûts de recrutement et de formation supplémentaires. Par ailleurs, la sous-utilisation des compétences peut réduire la productivité. En effet, la démotivation associée à la surqualification peut entraîner des comportements contre-productifs préjudiciables aux organisations et contribuer ainsi à la détérioration du climat de travail (Luksyte *et al.*, 2011). Par ailleurs, Tsang (1987) estime qu'une augmentation d'une année de « suréducation » est associée à une baisse de 8,35 % de la productivité au sein des entreprises du groupe Bell aux États-Unis durant la période 1981-1982. Ces résultats suggèrent que l'allocation inefficente du capital humain peut nuire à la performance organisationnelle.

Enfin, la surqualification constitue un enjeu macroéconomique. Elle reflète une mauvaise allocation des ressources humaines et une perte d'efficience dans l'utilisation du capital humain. À l'échelle agrégée, le coût de la surqualification a été estimé à 2,6 % du PIB australien (Quintini, 2011), illustrant l'ampleur potentielle des pertes économiques associées à ce phénomène.

2. Sources des données et méthodes

Les données utilisées dans ce rapport proviennent de deux sources : l'Enquête sur la population active (EPA) et l'Enquête nationale auprès des diplômés (END).

2.1 Enquête sur la population active (EPA)

L'EPA est une enquête mensuelle menée par Statistique Canada visant à dresser un portrait de la situation du marché du travail au Canada³. Elle fournit les principaux indicateurs de ce marché, notamment les taux de chômage, d'activité et d'emploi. L'EPA permet également de suivre l'évolution de l'emploi selon l'industrie, la profession et le secteur (public ou privé), ainsi que de rendre compte de l'intensité du travail et, dans le cas des salariés, de la rémunération horaire, de la couverture syndicale, de la permanence de l'emploi et de la taille de l'employeur. Ces indicateurs sont disponibles aux échelles nationale, provinciale, territoriale et régionale.

La population cible de l'EPA comprend les personnes âgées de 15 ans et plus résidant habituellement au Canada. Elle inclut les personnes nées au Canada, les immigrants permanents ainsi que les résidents temporaires. Sont toutefois exclues de l'enquête les personnes vivant dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les personnes résidant en établissement (notamment les détenus des pénitenciers et les patients des hôpitaux ou des maisons de soins).

L'échantillon mensuel de l'EPA comprend environ 65 000 ménages, ce qui correspond à près de 100 000 personnes observées chaque mois. Les répondants demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Le renouvellement de l'échantillon s'effectue de façon progressive, de sorte que chaque mois, environ un sixième des logements sélectionnés en sont à leur premier mois d'enquête, un sixième à leur deuxième mois et ainsi de suite.

En janvier 2006, l'EPA a été enrichie de nouvelles questions portant sur le pays de naissance, le statut d'immigrant, l'année d'immigration et le pays d'obtention du plus haut diplôme, lesquelles sont comparables à celles du questionnaire du recensement. Il n'est donc possible d'analyser l'évolution de la situation des immigrants sur le marché du travail, à l'aide des données de l'EPA, qu'à partir de 2006. Par ailleurs, l'information relative à l'appartenance à une minorité visible n'est collectée dans l'EPA que depuis 2022.

Pour les besoins du présent rapport, nous avons exploité les fichiers de microdonnées confidentielles et détaillées de l'EPA. Les analyses ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales de l'Université de Montréal. Au moment des analyses empiriques, les dernières données disponibles couvrant une année complète étaient celles de 2024; nos analyses portent donc sur la période allant de 2006 à 2024.

Pour mesurer le niveau de qualification des emplois occupés, nous avons utilisé la variable FEER, soit la formation, les études, l'expérience et les responsabilités requises pour la profession occupée (FEER). Introduite pour la première fois dans la Classification nationale des professions (CNP) 2021 version 1.0⁴, cette variable comprend six catégories, indiquées dans le tableau 1.

³ Pour plus d'information sur l'EPA, consulter le site de Statistique Canada : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701

⁴ Auparavant, la CNP comportait une variable à quatre catégories appelée « niveau de compétence ».

Tableau 1 – Catégories de la variable « formation, études, expérience et responsabilités requises pour une profession (FEER) »

Catégorie	Exigences
0	Professions en gestion ^(a) .
1	Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat); ou expérience antérieure et expertise dans la connaissance du sujet dans une profession connexe du FEER 2 (le cas échéant).
2	Achèvement d'un programme d'études postsecondaires de deux à trois ans dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep; ou achèvement d'un programme de formation en apprentissage de deux à cinq ans; ou professions comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de sécurité (p. ex., agents de police et pompiers); ou plusieurs années d'expérience dans une profession connexe à partir de FEER 3 (le cas échéant).
3	Programme d'études postsecondaires de moins de deux ans dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep; ou achèvement de programme de formation en apprentissage de moins de deux ans; ou formation en cours d'emploi, cours de formation ou expérience de travail particulière de plus de six mois ainsi que des études secondaires partielles; ou plusieurs années d'expérience dans une profession connexe à partir de FEER 4 (le cas échéant).
4	Études secondaires complètes; ou plusieurs semaines de formation en cours d'emploi avec des études secondaires partielles; ou expérience liée aux professions du FEER 5 (le cas échéant).
5	Brève démonstration du travail et aucune exigence en matière de formation scolaire.

(a) Désignent les professions assorties de responsabilités de gestion, y compris les législateurs, les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires.

Source : Statistique Canada, « [Introduction à la Classification nationale des professions \(CNP\) 2021 version 1.0](#) ».

Un diplômé universitaire est considéré comme adéquatement qualifié lorsque la profession qu'il occupe relève des catégories 0 ou 1 de la FEER. Lorsque la profession exercée s'est vu attribuer un code FEER plus élevé que 1, le diplômé est alors considéré comme surqualifié. Le degré de surqualification augmente graduellement d'une catégorie à l'autre, la catégorie 5 correspondant à un niveau de surqualification extrême. Il s'agit ici d'une mesure dite « objective » de la surqualification professionnelle.

L'EPA fournit relativement peu d'informations sur certains déterminants clés de l'adéquation entre l'emploi et les études, en particulier ceux liés aux caractéristiques des programmes de formation. Par exemple, si le niveau de scolarité des répondants est connu, leur domaine d'études ne l'est pas. Dans le contexte québécois, la langue utilisée au travail constitue également un facteur d'intérêt majeur pour l'analyse de cette adéquation et pour l'élaboration

des politiques publiques; or, cette variable n'est pas recueillie par l'EPA. Pour pallier ces limites, nous avons jugé pertinent d'exploiter une autre source de données, à savoir l'Enquête nationale auprès des diplômés, dont la plus récente édition a été réalisée en 2023 auprès des personnes diplômées en 2020. Cette enquête présente également l'avantage de permettre l'évaluation de l'adéquation entre les études et l'emploi selon une approche subjective, c'est-à-dire fondée sur le jugement des diplômés eux-mêmes.

2.2 Enquête nationale auprès des diplômés (END)

L'END est réalisée de manière périodique, généralement tous les cinq ans, par Statistique Canada auprès des diplômés des établissements postsecondaires publics canadiens reconnus par les gouvernements. Elle permet de collecter des informations sur les choix éducatifs de ces diplômés, leur cheminement scolaire, leur transition des études vers l'emploi, incluant les expériences de travail avant, pendant et après les études, ainsi que leurs conditions d'emploi post-diplôme. Elle explore également la poursuite d'études postsecondaires plus avancées et certaines conditions socioéconomiques susceptibles d'influencer les décisions éducatives des jeunes.

En lien avec notre sujet, les données recueillies permettent d'apprécier de façons objective et subjective le degré du lien entre les études réalisées et l'emploi occupé. Elles permettent également de mesurer le degré de satisfaction des diplômés à l'égard de leurs choix éducatifs et de leur emploi.

Dans le cadre de ce rapport, nous exploiterons les données de la plus récente END, laquelle a été menée en 2023 auprès des diplômés de 2020. La collecte des données a eu lieu du 3 avril au 13 août 2023. L'année 2020 (année de remise des diplômes de notre cohorte) ayant été marquée par la pandémie de COVID-19, les données collectées permettent d'explorer les répercussions de cette pandémie sur la scolarité des diplômés et leur emploi.

L'échantillon de l'END est diversifié et représentatif des provinces canadiennes, ce qui permettra de comparer les résultats des diplômés du Québec avec ceux des autres provinces.

Au sujet de la province, l'END fournit trois informations : la province où le diplôme a été obtenu, la province de résidence au moment de l'enquête et la province d'emploi. S'il y a très peu de différences entre la province de résidence et la province d'emploi, beaucoup de diplômés obtiennent leur diplôme dans une province, mais vivent et travaillent dans une province différente. Bien entendu, les universités accueillent des étudiants de partout au Canada et de l'étranger. Il est donc normal que des diplômés retournent dans leur province ou pays d'origine au terme de leurs études ou quittent leur province d'origine pour leur premier emploi.

Comme l'indique le tableau A1 en annexe, près de 12 % des diplômés universitaires de 2020 résidaient, en 2023, dans une province différente de celle où ils ont obtenu leur diplôme. Cette proportion est particulièrement élevée dans les provinces de l'Atlantique, où près d'un diplômé sur trois a quitté la province à l'issue de ses études. À l'inverse, le Québec se distingue comme

la province qui retient le mieux ses diplômés universitaires : seulement 6,3 % d'entre eux vivaient ailleurs au Canada en 2023.

Cette faible mobilité des diplômés du Québec vers d'autres provinces peut s'expliquer par plusieurs facteurs. D'une part, les universités québécoises attireraient relativement moins d'étudiants provenant des autres provinces, notamment en raison de la langue d'enseignement. Il en résulte mécaniquement une moindre propension au retour vers une province d'origine située à l'extérieur du Québec, comparativement aux provinces qui accueillent un plus grand nombre d'étudiants non-résidents. D'autre part, les diplômés formés au Québec seraient moins enclins à quitter leur province en raison de la barrière linguistique, la langue dominante sur les marchés du travail des autres provinces étant l'anglais. Ce constat rejoint les résultats de Boudarbat et Connolly (2013), qui montrent que les diplômés postsecondaires du Québec sont les moins susceptibles de s'expatrier vers les États-Unis, comparativement à leurs homologues des autres provinces canadiennes. Enfin, il est également possible que les perspectives d'emploi offertes au Québec soient relativement plus favorables, ce qui contribuerait à renforcer la rétention des diplômés.

Dans l'ensemble, la capacité du Québec à retenir une proportion élevée de ses diplômés universitaires constitue un élément positif du point de vue du développement de son capital humain.

Il convient de préciser que les données analysées portent exclusivement sur les diplômés qui résidaient toujours au Canada en 2023. Par conséquent, elles ne permettent pas d'estimer la proportion de diplômés ayant quitté le pays avant la réalisation de l'enquête ni d'en analyser la répartition selon la province d'obtention du diplôme.

Sauf indication contraire, les résultats présentés dans ce rapport sont établis en fonction de la province d'emploi. D'une part, et comme mentionné précédemment, les écarts entre la province de résidence et la province d'emploi sont très faibles : l'immense majorité des diplômés en emploi exercent leur activité professionnelle dans la province où ils résident. D'autre part, comme l'objectif de l'analyse est d'apprécier l'adéquation études-emploi au Québec, ce sont les emplois occupés sur le territoire québécois qui constituent son principal objet.

Pour l'analyse de l'adéquation études-emploi, nous avons retenu plusieurs indicateurs.

2.2.1 Évaluation objective du niveau de qualification de l'emploi à l'aide de la catégorie FEER

Nous adoptons ici la même approche que celle utilisée avec les données de l'EPA, laquelle repose sur la comparaison entre le niveau de scolarité atteint et la catégorie FEER associée à la profession occupée. Lorsque la profession exercée relève des catégories 0 ou 1 de la FEER (voir tableau 1), le diplômé universitaire est considéré comme adéquatement qualifié. À l'inverse, lorsque la profession appartient à l'une des autres catégories, il est considéré comme surqualifié.

2.2.2 Évaluation subjective du niveau de qualification de l'emploi

Nous analysons l'incidence de la surqualification à partir d'une mesure subjective, fondée sur l'évaluation que les diplômés font eux-mêmes de leur situation professionnelle. Dans le cadre de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), les répondants occupant un emploi étaient invités à répondre à la question suivante : « Compte tenu de votre expérience, de votre niveau de scolarité et de la formation que vous avez reçue, dans quelle mesure pensez-vous être qualifié pour l'emploi que vous occupiez la semaine dernière? »

Trois modalités de réponse étaient proposées : (1) surqualifié, (2) qualifié et (3) sous-qualifié. Étant donné la très faible proportion de répondants ayant déclaré être sous-qualifiés⁵, cette modalité a été regroupée avec la catégorie « qualifié » dans les analyses.

2.2.3 Lien emploi-programme d'études selon l'avis des diplômés

Les diplômés occupant un emploi sont bien placés pour apprécier dans quelle mesure celui-ci est lié au programme d'études qu'ils ont réalisé trois ans auparavant. Ils peuvent ainsi comparer les connaissances et compétences acquises à l'université avec les exigences de leur emploi.

Dans cette perspective, les participants à l'END devaient répondre à la question, de portée générale, suivante : « Quelle est la nature du lien entre [cet emploi/cette entreprise] et le programme que vous avez terminé en 2020? » Les modalités de réponse proposées étaient : « fortement relié », « plus ou moins relié » et « aucunement relié ».

2.2.4 Satisfaction à l'égard de l'emploi

Nous avons jugé pertinent d'examiner la question de la satisfaction à l'égard de l'emploi occupé pour deux raisons principales. D'une part, la littérature met en évidence l'existence d'une relation négative entre la surqualification et la satisfaction au travail : les travailleurs surqualifiés sont, en moyenne, moins susceptibles d'être satisfaits de leur emploi que ceux dont le niveau de qualification est adéquat (LaRochelle-Côté et Hango, 2016; Verhaest et Verhofstadt, 2016).

D'autre part, le degré de satisfaction au travail constitue un indicateur global de l'appréciation que les travailleurs portent sur leur emploi, ainsi que de leur intention de le conserver ou non. L'adéquation formation-emploi n'est qu'une dimension parmi d'autres de la qualité de l'emploi; ainsi, un travailleur peut se déclarer satisfait de son emploi malgré une situation de surqualification, notamment lorsque d'autres caractéristiques de l'emploi sont jugées favorables. Autrement dit, bien que la surqualification puisse a priori être perçue comme un aspect négatif de l'emploi, elle peut être acceptée si elle est compensée par d'autres conditions valorisées par le travailleur.

Par ailleurs, plusieurs études montrent l'existence d'une relation significative et négative entre la satisfaction au travail et l'intention de quitter l'emploi (Aydogdu et Asikgil, 2011; Alam et Asim, 2019). Les travailleurs qui demeurent satisfaits de leur emploi, malgré un écart entre leurs qualifications et les exigences du poste occupé, seraient ainsi moins enclins à envisager un

⁵ À peine 1,1 % des répondants au Québec et 1,5 % au Canada ont déclaré être sous-qualifiés pour leur emploi.

changement d'emploi. Dans ce contexte, la surqualification professionnelle pourrait ne pas relever exclusivement d'un dysfonctionnement du système éducatif, mais également de choix – en partie volontaires – effectués par les travailleurs. Toutefois, comme le soulignent Boudarbat et Montmarquette (2017), la satisfaction à l'égard de l'emploi peut être influencée par une pluralité de facteurs liés ou non aux caractéristiques intrinsèques de l'emploi. Par exemple, un travailleur faisant face à des contraintes sur le marché du travail pourrait se déclarer satisfait d'un emploi de faible qualité en l'absence d'autres options. Autrement dit, un individu éprouvant des difficultés à trouver un emploi peut exprimer un niveau élevé de satisfaction à l'égard de l'emploi occupé, indépendamment de sa qualité objective.

Dans le cadre de l'END, les diplômés occupant un emploi devaient indiquer leur degré de satisfaction à l'égard de leur emploi en général, en tenant compte de l'ensemble de ses caractéristiques. Les modalités de réponse s'échelonnent de « très insatisfait » à « très satisfait ».

2.2.5 Choix du même domaine d'études à nouveau

Le choix du domaine d'études constitue avant tout une décision individuelle, motivée par une pluralité de facteurs, qu'ils soient liés ou non aux conditions du marché du travail. On peut dès lors s'interroger sur la mesure dans laquelle ce choix est influencé par les résultats anticipés sur le marché du travail à l'issue des études. Bien que ces résultats soient difficiles à prévoir au moment de la décision initiale, l'expérience professionnelle acquise après l'obtention du diplôme permet aux individus de mieux appréhender la réalité du marché du travail, ce qui peut les amener à mettre en doute la pertinence de leurs choix éducatifs initiaux.

Les politiques publiques cherchent fréquemment à orienter les choix éducatifs des jeunes vers des domaines de formation associés à de meilleurs résultats sur le marché du travail. Toutefois, ces politiques peuvent s'avérer peu efficaces si les décisions éducatives reposent principalement sur des facteurs subjectifs – tels que les préférences personnelles, les intérêts ou les aspirations – qui conduisent les individus à maintenir leurs choix, même lorsqu'ils sont conscients que ceux-ci sont peu porteurs sur le plan de la qualité de l'emploi.

Afin d'éclairer cette question, nous exploitons les réponses à la question suivante, posée à l'ensemble des répondants dans le cadre de l'END : « Si c'était à refaire, choisiriez-vous le même domaine d'études ou de spécialisation? »

Comme on peut le constater, quatre des cinq indicateurs présentés ci-dessus sont de nature subjective, en ce sens qu'ils reposent sur l'évaluation que les diplômés font eux-mêmes de leur situation professionnelle. Cette évaluation demeure néanmoins pertinente, dans la mesure où la perception qu'a chaque individu de sa situation influence son bien-être et ses comportements. Toutefois, les estimations qui en découlent peuvent être affectées par certaines limites liées au caractère subjectif des évaluations (Boudarbat et Montmarquette, 2017). Par exemple, des travailleurs ayant fait un même programme d'études et se trouvant dans des situations professionnelles similaires peuvent formuler des appréciations divergentes. Par ailleurs, les répondants peuvent disposer d'informations insuffisantes ou imparfaites quant aux exigences

réelles des emplois qu'ils occupent, ce qui peut conduire à des évaluations incorrectes. Dans ce contexte, il est notamment possible que les travailleurs confondent le niveau de scolarité exigé à l'embauche avec celui qui est effectivement nécessaire à l'accomplissement des tâches liées au poste. En effet, les employeurs peuvent élever les exigences à l'embauche en fonction de l'augmentation du niveau d'instruction de la population active, même lorsque le contenu des emplois demeure inchangé (Hartog, 2000).

Comme indiqué dans l'introduction de ce rapport, nos analyses empiriques – qu'elles reposent sur les données de l'EPA ou sur celles de l'END – portent exclusivement sur les diplômés universitaires. Outre l'homogénéité accrue de l'échantillon, ce choix favorise la comparabilité interprovinciale et internationale des résultats. Cette comparabilité aurait été limitée si les diplômés des collèges et des cégeps avaient été inclus, ces derniers constituant une institution propre au Québec. Leur inclusion aurait nécessité une interprétation différenciée des résultats selon le contexte institutionnel, complexifiant ainsi les comparaisons hors Québec.

Nous présentons des statistiques descriptives sur l'adéquation emploi-études par province, ainsi que selon certaines caractéristiques individuelles dans le cas du Québec. Dans un premier temps, nous examinons la position du Québec par rapport aux autres provinces canadiennes, notamment l'Ontario, ainsi qu'à l'ensemble du Canada. Dans un deuxième temps, l'analyse porte sur l'adéquation emploi-études au Québec selon le niveau du diplôme universitaire, le domaine d'études et le genre. Enfin, une analyse multivariée du niveau de qualification des emplois occupés par les diplômés universitaires permet d'évaluer la situation du Québec relativement aux autres provinces canadiennes, toutes choses étant égales par ailleurs, et de dégager les principaux déterminants de l'adéquation emploi-études dans cette province.

Tant dans l'EPA que dans l'END, le niveau de qualification des emplois retenu dans les analyses multivariées est celui mesuré par la variable FEER. Cette variable étant catégorielle ordonnée, nous recourons à un modèle probit ordonné. S'agissant des variables explicatives, nous exploitons l'ensemble des informations pertinentes disponibles dans chacune des bases de données. L'END se distingue par la richesse des renseignements relatifs aux programmes et aux parcours d'études, tandis que l'EPA fournit principalement des informations liées aux indicateurs du marché du travail.

Plutôt que d'aborder l'adéquation emploi-études sous l'angle traditionnel de la surqualification professionnelle, nous privilégions une approche centrée sur la qualification professionnelle, en examinant la proportion des emplois correspondant au niveau de scolarité atteint. La seule exception concerne l'analyse des réponses à la question posée dans le cadre de l'END, où les diplômés sont invités à indiquer, selon leur propre appréciation, s'ils se considèrent comme surqualifiés pour leur emploi.

3. Caractéristiques des emplois occupés par les diplômés universitaires au Québec

3.1 Analyses à partir des données de l'EPA

Comme indiqué ci-dessus, l'analyse de l'adéquation emploi-études à partir des données de l'EPA se fera exclusivement sur la base de la variable FEER, laquelle associe à chaque profession la formation, les études, l'expérience et les responsabilités requises pour son exercice (tableau 1).

L'adéquation en question dépend à la fois de l'offre et de la demande de compétences, tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Un investissement massif dans l'éducation, excédant la capacité d'absorption du marché du travail, est susceptible de compromettre l'insertion professionnelle des diplômés. De même, l'orientation des investissements vers des formations faiblement demandées peut produire des effets similaires. D'où la nécessité d'analyser, dans un premier temps, l'évolution du niveau d'instruction de la main-d'œuvre, du côté de l'offre. Cette analyse sera menée exclusivement sur le plan quantitatif.

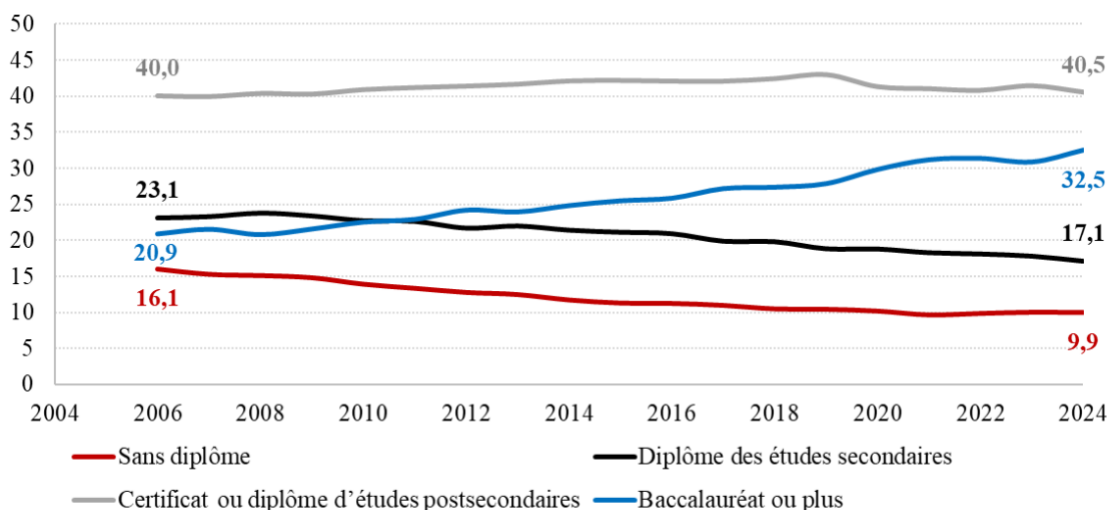
3.1.1 Niveau de scolarité de la population active au Québec

Le graphique 1 présente l'évolution du niveau de scolarité de la population active au Québec entre 2006 et 2024. La population active comprend les personnes en emploi ainsi que celles qui sont à la recherche d'un emploi (chômeurs). On observe une hausse marquée de la proportion d'actifs détenant un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) au cours de la période. Cette proportion est passée de 20,9 % en 2006 à 32,5 % en 2024, soit une augmentation de 12 points de pourcentage en 18 ans.

À l'inverse, la part de la population active ne détenant aucun diplôme a diminué de façon notable, passant de 16,1 % en 2006 à 9,9 % en 2024, soit une baisse de 6 points de pourcentage. Une tendance similaire s'observe pour les personnes actives titulaires d'un diplôme d'études secondaires, dont la proportion a reculé de 5 points de pourcentage au cours de la même période (17,1 % en 2024 contre 23,1 % en 2006). En revanche, la part de la population active détenant un diplôme d'études postsecondaires non universitaires ou un certificat universitaire inférieur au baccalauréat est demeurée relativement stable dans le temps, soit 40 %.

Ainsi, les transformations les plus marquées du profil éducatif de la population active québécoise concernent principalement les niveaux de scolarité les plus faibles et les plus élevés.

Graphique 1 – Évolution du niveau de scolarité de la population active au Québec de 2006 à 2024, données de l'EPA



Note : la catégorie « certificat ou diplôme d'études postsecondaires » comprend « certificat ou diplôme d'une école de métier ou d'un collège communautaire ou cégep » et « certificat universitaire inférieur au baccalauréat ».

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête sur la population active de 2006 à 2024.

En 2024, un actif sur trois au Québec détenait un diplôme universitaire contre un actif sur cinq en 2006. Cette forte croissance de l'offre du travail hautement scolarisée entraîne naturellement une forte demande pour des postes d'emploi qui requièrent des études universitaires. Si la création de ce type d'emplois ne suit pas l'offre du travail sur le plan quantitatif, il y aura une concurrence croissante entre les diplômés pour les postes disponibles. Et plus il y a d'écart entre l'offre et la demande, plus il y aura de diplômés qui seront exposés au chômage et à la surqualification professionnelle.

Le tableau 2 permet de situer le Québec par rapport aux autres provinces canadiennes en ce qui concerne le niveau de scolarité de la population active en 2024. Il ressort qu'à cette date, le Québec comptait proportionnellement moins d'actifs détenant un diplôme universitaire (32,5 %) que l'ensemble du Canada (36,8 %), et surtout que l'Ontario (41,1 %). À l'inverse, le Québec est la province où la proportion d'actifs sans diplôme est la plus élevée, soit 9,9 % de la population active en 2024, comparativement à 7,3 % pour l'ensemble du Canada et à 6,4 % en Ontario.

Le Québec se distingue toutefois par une proportion plus élevée d'actifs titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, laquelle atteignait 40,5 % en 2024, contre 33,7 % dans l'ensemble du Canada et 30,8 % en Ontario.

**Tableau 2 – Niveau de scolarité de la population active en 2024, par province (%),
données de l'EPA**

	Sans diplôme	Diplôme d'études secondaires	Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	Baccalauréat ou plus
Terre-Neuve-et-Labrador	7,6	20,8	44,7	26,9
Île-du-Prince-Édouard	8,7	25,0	39,0	27,3
Nouvelle-Écosse	7,3	23,6	34,2	35,0
Nouveau-Brunswick	8,1	24,6	39,3	28,0
Québec	9,9	17,1	40,5	32,5
Ontario	6,4	21,8	30,8	41,1
Manitoba	7,9	29,5	31,0	31,6
Saskatchewan	8,3	28,8	33,3	29,7
Alberta	7,5	25,8	33,0	33,8
Colombie-Britannique	5,4	24,9	30,4	39,3
Canada	7,3	22,3	33,7	36,8

Note : la catégorie « certificat ou diplôme d'études postsecondaires » comprend « certificat ou diplôme d'une école de métier ou d'un collège communautaire ou cégep » et « certificat universitaire inférieur au baccalauréat ».

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête sur la population active de 2024.

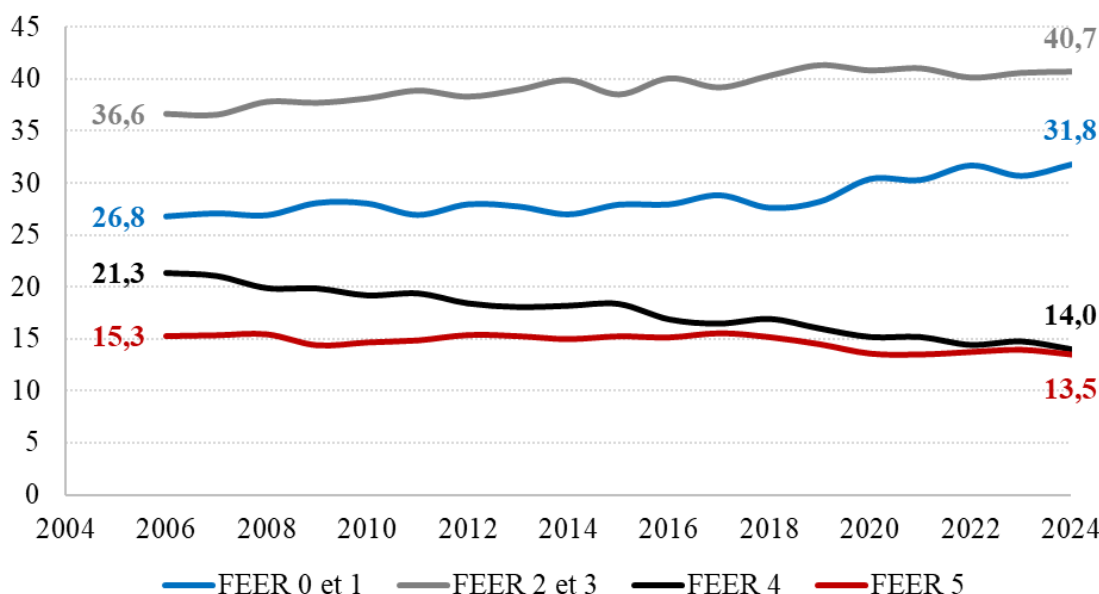
3.1.2 Niveau de qualification des emplois au Québec

Le graphique 2 présente l'évolution du niveau de qualification des emplois au Québec entre 2006 et 2024. Il met en évidence une progression marquée des emplois exigeant des études postsecondaires (FEER 2 et 3) ou universitaires (FEER 0 et 1). Cette évolution indique que la structure de la demande de travail s'est transformée au cours de la période, les employeurs recherchant de plus en plus des travailleurs possédant des niveaux de compétences et de formation plus élevés. Les emplois qui nous intéressent plus particulièrement, soit ceux relevant des catégories FEER 0 et 1, ont vu leur part augmenter de 5 points de pourcentage, passant de 26,8 % en 2006 à 31,8 % en 2024. Cette dernière proportion est très proche de celle de la population active détenant un diplôme universitaire en 2024 (32,5 %). On pourrait dès lors conclure à une adéquation, du moins sur le plan quantitatif, entre l'offre et la demande d'emplois exigeant une formation universitaire. Toutefois, cette adéquation dépend également de la correspondance entre les domaines de formation et les exigences des emplois. Par ailleurs, les diplômés universitaires font face à la concurrence de travailleurs qui accèdent aux professions des catégories FEER 0 et 1 par la promotion interne et l'expérience acquise, sans avoir de diplôme universitaire.

S'agissant des emplois peu qualifiés, on observe une forte diminution de ceux exigeant un diplôme d'études secondaires (FEER 4), dont la part est passée de 21,3 % en 2006 à 14 % en 2024, soit une baisse de 7 points de pourcentage. En revanche, la part des emplois ne requérant

aucun diplôme (FEER 5) n’a reculé que de 2 points de pourcentage sur la même période, ce qui souligne le caractère indispensable de ce type d’emplois et leur importance pour l’économie québécoise.

Graphique 2 – Évolution du niveau de qualification des emplois au Québec de 2006 à 2024 (%), données de l’EPA

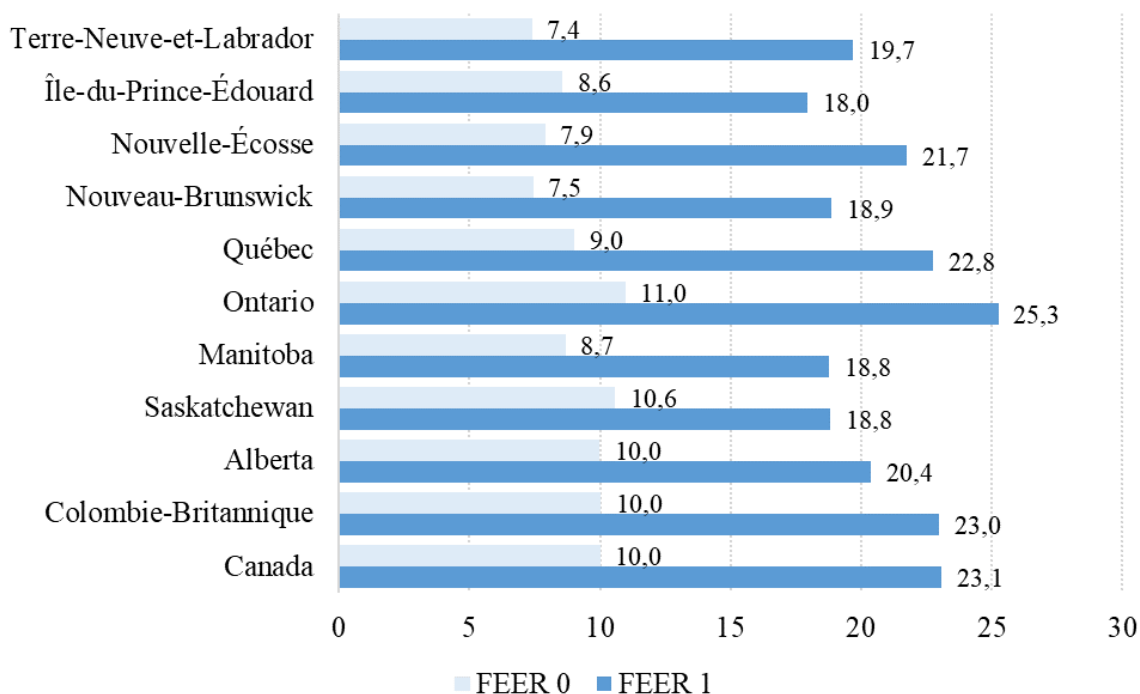


Note : voir le tableau 1 pour la signification des catégories FEER.

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l’Enquête sur la population active de 2006 à 2024.

En 2024, le Québec se situait dans la moyenne canadienne en matière d’emplois hautement qualifiés, c’est-à-dire ceux relevant des catégories FEER 0 et 1 (graphique 3). Il affiche des taux comparables à ceux des provinces de l’Ouest canadien et supérieurs à ceux des provinces de l’Atlantique. Toutefois, le Québec accuse un certain retard par rapport à l’Ontario, où 11 % des emplois relevaient de la gestion et 25,3 % exigeaient un diplôme universitaire en 2024. Les proportions correspondantes étaient de 9 % et de 22,8 % au Québec, ce qui représente un écart global d’environ 5 points de pourcentage en défaveur du Québec.

Graphique 3 – Part des emplois hautement qualifiés en 2024, par province (%), données de l'EPA



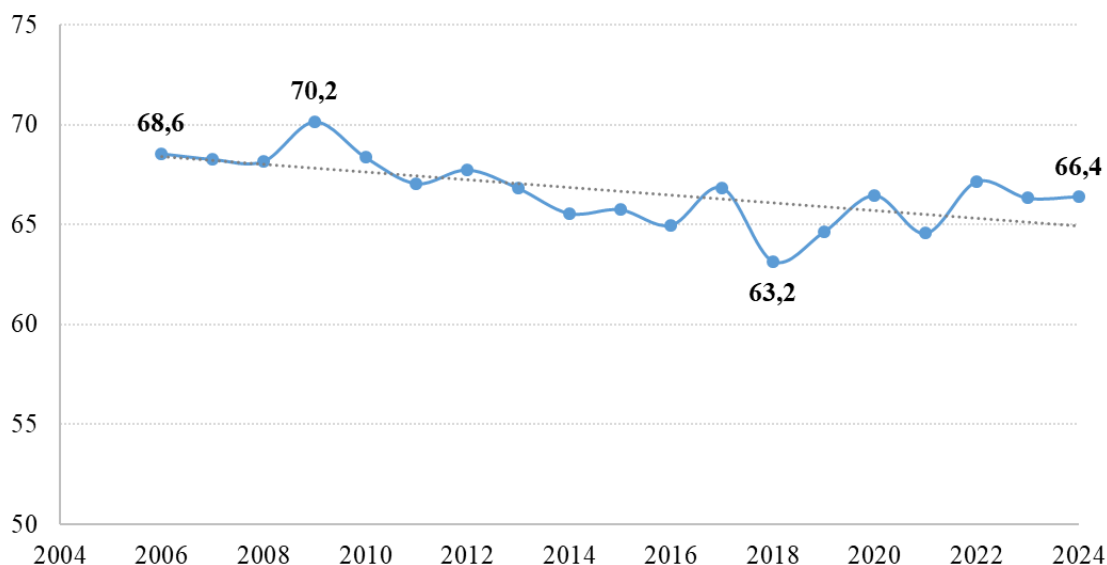
Note : voir le tableau 1 pour la signification des catégories FEER.

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête sur la population active de 2024.

Le graphique 4 présente l'évolution de la proportion de diplômés universitaires occupant des emplois correspondant à leur niveau de formation, soit ceux relevant des catégories FEER 0 et 1, au Québec. Cette proportion correspond au taux de qualification professionnelle. Les autres diplômés universitaires sont considérés comme étant en situation de surqualification dans leur emploi.

On observe une baisse du taux de qualification professionnelle et, par conséquent, une hausse du taux de surqualification parmi les diplômés universitaires au Québec, entre 2006 et 2018. Par la suite, la situation s'est redressée, le taux de qualification ayant augmenté de 3 points de pourcentage entre 2018 et 2024. Dans l'ensemble, environ deux diplômés universitaires sur trois occupent un emploi correspondant à leur niveau de formation, tandis qu'un diplômé sur trois se trouve en situation de surqualification.

Graphique 4 – Évolution de la part des diplômés universitaires qualifiés pour leur emploi au Québec, de 2006 à 2024 (%), données de l'EPA



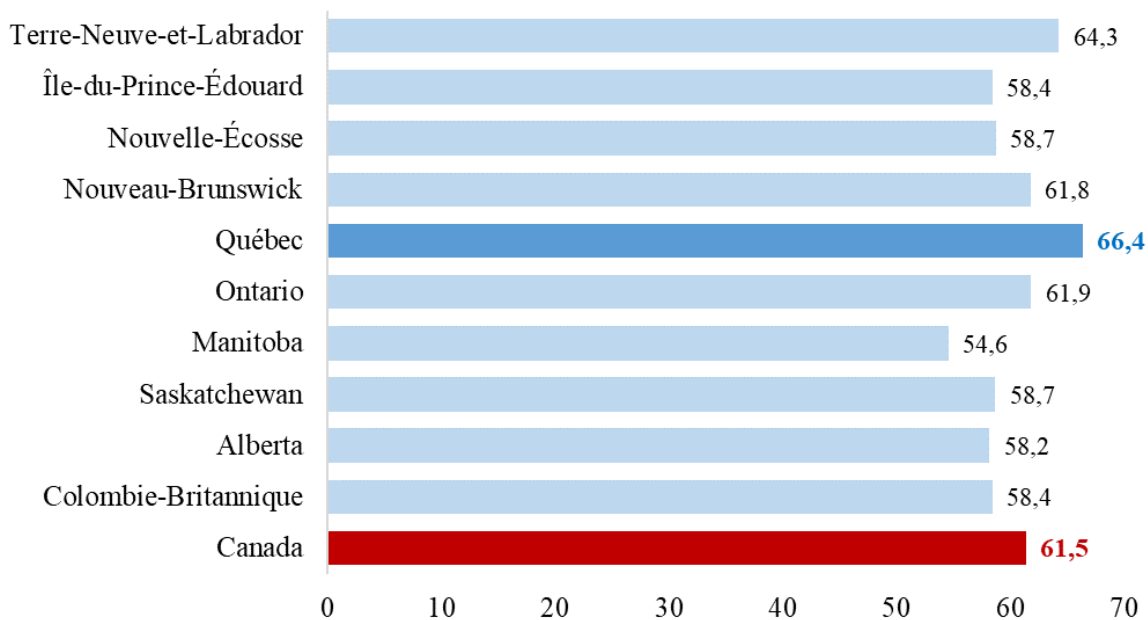
Note : pour un diplômé universitaire, un emploi qualifié est un emploi des catégories FEER 0 et 1 (voir le tableau 1 pour la signification des catégories FEER).

Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active de 2006 à 2024.

Selon les données présentées dans le graphique 5, c'est au Québec que l'on observe en 2024 la proportion la plus élevée de diplômés universitaires occupant un emploi correspondant à leur niveau de formation (66,4 %). Ce taux dépasse de 5 points de pourcentage la moyenne canadienne (61,5 %) et de 4,5 points celui de l'Ontario (61,9 %). Les écarts sont encore plus marqués par rapport aux provinces de l'Ouest, où moins de 60 % des diplômés universitaires occupaient un emploi qualifié.

Ainsi, au Canada, les diplômés universitaires du Québec sont les moins exposés à la surqualification professionnelle. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cet avantage, notamment la proportion relativement plus faible d'actifs titulaires d'un diplôme universitaire comparativement à l'Ontario et à l'ensemble du Canada (tableau 2). Nous présenterons plus loin les résultats d'analyses multivariées, qui permettront de déterminer si le Québec conserve cet avantage lorsqu'on contrôle plusieurs facteurs susceptibles d'influencer la probabilité d'accéder à un emploi qualifié.

Graphique 5 – Part des diplômés universitaires occupant un emploi correspondant à leur niveau de formation en 2024, par province (%), données de l'EPA



Note : pour un diplômé universitaire, un emploi correspondant à la formation est un emploi relevant des catégories FEER 0 et 1 (voir le tableau 1 pour la définition des catégories FEER).

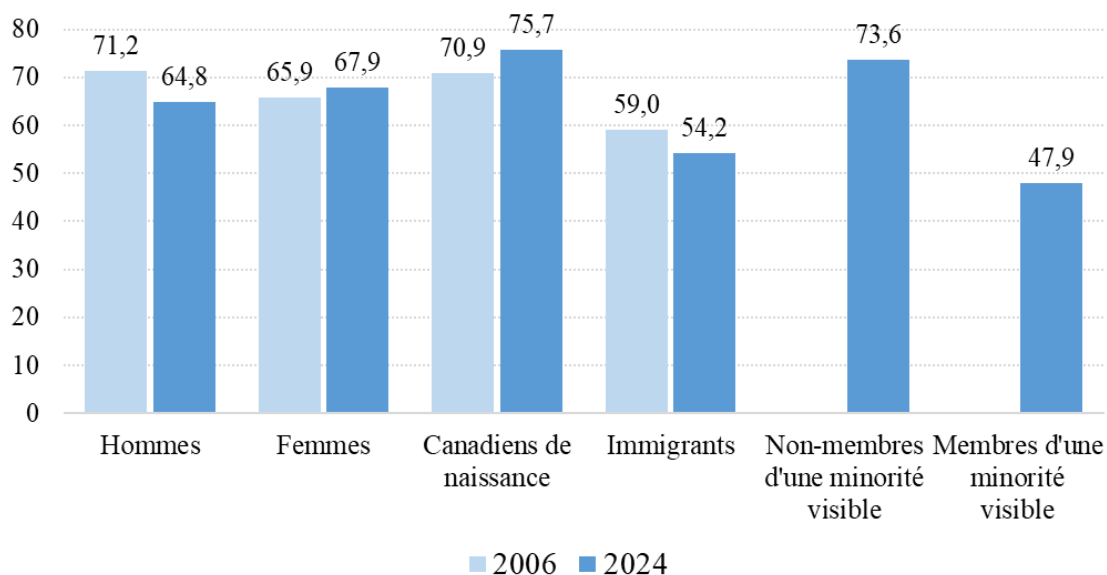
Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active de 2024.

Le graphique 6 permet de comparer, dans le temps et selon certaines caractéristiques individuelles, la part des diplômés universitaires au Québec occupant un emploi correspondant à leur niveau de formation (emploi qualifié). Il en ressort que les femmes sont désormais plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi qualifié, alors que la situation était inverse en 2006. En effet, chez les femmes titulaires d'un diplôme universitaire, le taux de qualification professionnelle est passé de 65,9 % en 2006 à 67,9 % en 2024. À l'inverse, chez les hommes, ce taux a diminué de façon marquée, passant de 71,2 % en 2006 à 64,8 % en 2024, soit une baisse significative de 6,4 points de pourcentage.

On observe également que les diplômés universitaires nés au Canada sont nettement plus susceptibles d'occuper un emploi correspondant à leur niveau d'études que les diplômés immigrants. De plus, la situation des Canadiens de naissance s'est améliorée au fil du temps, tandis que celle des immigrants s'est détériorée. En 2024, 75,7 % des diplômés universitaires nés au Canada occupaient un emploi correspondant à leur niveau de formation, soit une hausse de 5 points de pourcentage par rapport à 2006. En revanche, chez les diplômés universitaires immigrants, ce taux s'établissait à 54,2 % en 2024, en baisse de 5 points par rapport à 2006. L'écart entre les deux groupes s'est ainsi creusé, passant de 12 points de pourcentage en 2006 à 21,5 points en 2024, ce qui traduit un fossé croissant en matière de qualité de l'intégration professionnelle.

La situation des immigrants peut être attribuée à plusieurs facteurs, notamment la non-reconnaissance des diplômes étrangers ou l'inadéquation de certaines formations acquises à l'étranger par rapport aux besoins du marché du travail québécois (Boudarbat et Connolly, 2013; Picot, 2008). S'y ajoutent les obstacles auxquels font face de nombreux nouveaux arrivants, tels que le manque de réseaux professionnels, l'absence d'expérience de travail dans le pays d'accueil ou encore la maîtrise insuffisante des langues d'usage sur le marché du travail, soit le français et l'anglais dans le cas présent. Enfin, il est possible que certains immigrants soient l'objet de pratiques discriminatoires de la part des employeurs, y compris lorsqu'ils ont grandi et obtenu leur diplôme au Canada ou au Québec.

Graphique 6 – Part des diplômés universitaires occupant un emploi correspondant à leur niveau de formation au Québec en 2024, selon certaines caractéristiques individuelles (%), données de l'EPA



Note : pour un diplômé universitaire, un emploi correspondant à la formation est un emploi relevant des catégories FEER 0 et 1 (voir le tableau 1 pour la définition des catégories FEER). Avant 2022, l'EPA ne collectait pas d'information sur l'appartenance à une minorité visible.

Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active de 2006 et 2024.

Par ailleurs, un écart important de 26 points de pourcentage est observé entre le taux de qualification professionnelle des diplômés universitaires non membres d'une minorité visible (73,6 %) et celui de leurs homologues membres d'une minorité visible (47,9 %). Ainsi, en 2024, moins de la moitié de ces derniers sont parvenus à décrocher un emploi correspondant à leur niveau d'études, comparativement à près des trois quarts des diplômés non membres d'une minorité visible. Cette situation particulièrement problématique des minorités visibles sur le marché du travail québécois est également mise en évidence par l'étude de Boudarbat et Adom (2024), qui conclut que l'appartenance à une minorité visible constitue un déterminant de l'insertion professionnelle plus important que le statut d'immigrant. Conformément à ces

résultats, nos analyses montrent que les membres d'une minorité visible, pris isolément, ont moins de chances d'occuper un emploi qualifié que les immigrants dans leur ensemble. Or, si la majorité des immigrants appartiennent à une minorité visible, une proportion croissante de Canadiens de naissance est également concernée, ce qui pourrait, à terme, compromettre leur pleine intégration sur le marché du travail.

3.1.3 Analyse multivariée des déterminants de l'accès à un emploi qualifié chez les diplômés universitaires

Les analyses descriptives précédentes renseignent sur la proportion de diplômés universitaires qui occupent un emploi correspondant à leur niveau de formation et donnent ainsi une vue d'ensemble du degré d'adéquation entre les qualifications des travailleurs et les exigences du marché du travail. Elles permettent également de mettre en évidence certains facteurs associés à une probabilité plus ou moins élevée d'accéder à ce type d'emploi. Toutefois, le portrait qu'elles dressent demeure partiel, puisque les facteurs considérés y sont analysés isolément. Or, l'accès à un emploi qualifié résulte généralement de l'interaction de plusieurs facteurs concomitants, ce qui rend les comparaisons entre groupes superficielles lorsque ceux-ci diffèrent selon une ou plusieurs de ces caractéristiques.

À titre d'exemple, les écarts bruts observés dans les taux de qualification entre le Québec et l'Ontario pourraient s'expliquer par des différences dans les caractéristiques de leurs diplômés (niveau de scolarité, sexe, âge, statut d'immigrant, secteur d'activité, etc.), plutôt que par des écarts de performance entre leurs systèmes d'enseignement ou leurs marchés du travail respectifs.

Il est donc essentiel de neutraliser l'effet des facteurs susceptibles d'influencer la probabilité d'occuper un emploi qualifié avant de pouvoir porter un jugement sur la performance relative du marché du travail québécois comparativement à celui des autres provinces canadiennes. La même logique s'applique lorsque l'on compare, par exemple, les immigrants et les non-immigrants. Bien que les analyses descriptives aient montré que les immigrants sont nettement moins susceptibles d'occuper un emploi qualifié que les Canadiens de naissance, ce désavantage observé ne signifie pas nécessairement qu'ils sont traités de manière moins favorable sur le marché du travail. Pour parvenir à une telle conclusion, il convient d'abord de tenir compte des écarts entre les deux groupes quant aux caractéristiques associées à l'accès à un emploi qualifié, puis d'examiner si des différences persistent une fois ces facteurs contrôlés.

C'est précisément ce que permet une analyse multivariée. Celle-ci estime des écarts ajustés des taux de qualification, c'est-à-dire les écarts qui seraient observés si les groupes comparés (par exemple, les diplômés du Québec et ceux de l'Ontario) présentaient des caractéristiques similaires.

La variable dépendante retenue est la catégorie FEER de l'emploi occupé. Chaque catégorie FEER correspond à un niveau de qualification requis pour l'emploi, ce niveau augmentant à mesure que l'on progresse d'une catégorie à l'autre. Dans notre cas, la catégorie FEER 5 représente le niveau de qualification le plus faible, tandis que la catégorie regroupant les FEER 0

et 1 correspond au niveau le plus élevé. Il s'agit donc d'une variable catégorielle ordinale à cinq modalités ordonnées, ce qui justifie le recours à un modèle de type probit (ou logit) ordonné. Ce type de modèle permet d'estimer l'effet des variables explicatives retenues sur la probabilité d'occuper un emploi de qualification élevée, ces variables étant prises en compte simultanément.

Les coefficients issus d'un modèle probit ordonné ne se prêtent toutefois pas à une interprétation directe, à l'exception du sens de la relation entre chaque variable explicative et la probabilité étudiée, indiqué par le signe du coefficient. Afin de faciliter l'interprétation des résultats et conformément à notre objectif analytique, les estimations sont donc présentées sous forme d'effets marginaux sur la probabilité d'occuper un emploi correspondant au niveau des études universitaires, soit un emploi classé dans les catégories FEER 0 ou 1⁶.

Le tableau 3 présente les résultats de l'estimation du modèle probit ordonné à partir des données regroupées de l'Enquête sur la population active (EPA) couvrant la période de 2006 à 2024. Le premier modèle est estimé pour le Québec uniquement, afin d'établir les déterminants de la probabilité qu'un diplômé universitaire y occupe un emploi qualifié. Le second modèle est estimé pour l'ensemble du Canada et vise à comparer le Québec, en tant que province de travail, aux autres provinces canadiennes, toutes choses étant égales par ailleurs. Il permet également de vérifier si les variables explicatives retenues influencent la probabilité étudiée de manière similaire au Québec et dans l'ensemble du pays. Ces variables regroupent des caractéristiques individuelles, des caractéristiques liées à l'emploi ainsi que des caractéristiques propres aux employeurs.

Comme mentionné précédemment, les ménages sélectionnés dans l'échantillon de l'EPA participent à l'enquête pendant six mois consécutifs. En conséquence, lorsque les fichiers mensuels sont regroupés, les données peuvent inclure jusqu'à six observations provenant d'un même répondant, ce qui implique que les échantillons ne sont pas entièrement indépendants. Il est possible de constituer des échantillons indépendants – c'est-à-dire ne comprenant aucun répondant en commun – en retenant, pour chaque année, deux fichiers espacés de six mois, par exemple ceux de janvier et de juillet, ou encore de mars et de septembre. Dans ce cas, l'échantillon est entièrement renouvelé d'un fichier à l'autre.

Nous avons estimé les modèles à partir de ces deux approches, soit en utilisant des échantillons interliés et des échantillons totalement indépendants. Les résultats obtenus, ainsi que les conclusions qui en découlent, sont très similaires. Les résultats présentés dans le tableau 3 reposent sur le regroupement de l'ensemble des échantillons mensuels disponibles pour la période de 2006 à 2024. Les erreurs types ont été estimées à l'aide d'une variance robuste avec regroupement par ménage (option *cluster*), afin de corriger la corrélation des termes d'erreur à l'intérieur des ménages.

⁶ Dans un modèle probit ordonné, les effets marginaux sont estimés pour chacune des catégories de la variable dépendante. Dans le présent rapport, nous présentons uniquement les résultats associés à la catégorie supérieure, soit celle regroupant les catégories FEER 0 et 1.

Les principaux résultats peuvent être résumés comme suit :

- **Province d'emploi :** c'est au Québec que la probabilité qu'un diplômé universitaire occupe un emploi qualifié est la plus élevée, toutes choses égales par ailleurs. En effet, toutes les autres provinces sont associées à un effet marginal négatif relativement au Québec. Les écarts les plus importants sont observés en Nouvelle-Écosse (−7,2 points de pourcentage) et au Manitoba (−6,5 points). En Ontario, la probabilité d'occuper un emploi qualifié est inférieure de 3,2 points à celle observée au Québec. Ces résultats suggèrent que le système d'enseignement supérieur québécois est relativement bien intégré à son environnement économique.
- **Niveau de diplôme :** les titulaires d'un diplôme ou d'un certificat de deuxième ou de troisième cycle présentent une probabilité plus élevée d'occuper un emploi qualifié que les détenteurs d'un baccalauréat. La poursuite d'études aux cycles supérieurs améliore donc les perspectives d'intégration professionnelle. Aucune différence significative n'est observée entre le Québec et l'ensemble du Canada à cet égard.
- **Genre :** comparativement aux hommes, les femmes présentent une probabilité plus faible d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de formation universitaire (−2,6 points au Québec et −4,3 points au Canada). L'effet marginal négatif associé au genre féminin est moins prononcé au Québec que dans l'ensemble du pays, ce qui suggère une différenciation genrée relativement plus faible dans la province.
- **Âge :** la probabilité d'occuper un emploi qualifié augmente avec l'âge, bien que l'effet marginal d'une année supplémentaire demeure modeste. Il s'agit toutefois d'un effet marginal moyen, qui ne permet pas de distinguer les différentes étapes de la carrière. Dans le modèle probit ordonné, l'âge est introduit sous forme quadratique (âge et âge au carré). Le coefficient de l'âge est positif, tandis que celui de l'âge au carré est négatif, indiquant une relation concave entre la probabilité d'occuper un emploi qualifié et l'âge, c'est-à-dire que l'effet d'une année supplémentaire décroît avec le temps⁷. La transition vers un emploi qualifié est ainsi plus probable en début de carrière. Aucune différence notable n'est observée entre le Québec et l'ensemble du Canada sur ce plan.
- **Statut d'immigrant et lieu d'obtention du diplôme :** par rapport aux diplômés nés au Canada, les immigrants présentent une probabilité plus faible d'occuper un emploi qualifié, toutes choses égales par ailleurs. Ce désavantage est environ deux fois plus important chez les immigrants originaires d'un pays non occidental (−22,2 points) que chez les autres immigrants (−11,3 points). Une tendance similaire est observée à l'échelle canadienne, bien que l'ampleur du désavantage y soit légèrement moindre. Par ailleurs, l'obtention d'un diplôme universitaire au Canada accroît significativement les chances d'un immigrant d'occuper un emploi qualifié (+12,7 points au Québec et +14,8 points au Canada). L'investissement dans un diplôme canadien constitue donc un levier important

⁷ La probabilité d'occuper un emploi qualifié augmente avec l'âge, atteignant un maximum autour de 43 ans, avant de commencer à diminuer.

d'amélioration de la qualité de l'emploi, en particulier pour les immigrants originaires de pays non occidentaux admis à l'âge adulte.

- **Taille de l'employeur :** la probabilité d'occuper un emploi qualifié augmente avec la taille de l'employeur. Les organisations comptant plus de 500 employés offrent les meilleures perspectives d'adéquation emploi-niveau de formation pour les diplômés universitaires. Au Québec, la probabilité est inférieure de 8,4 points lorsque l'employeur compte moins de 20 employés (9,2 points au Canada).
- **Secteur d'activité :** le secteur des « services d'enseignement » est celui où la probabilité d'occuper un emploi qualifié est la plus élevée, suivi du secteur des « services professionnels, scientifiques et techniques ». Tous les autres secteurs sont associés à une probabilité plus faible d'adéquation. Les secteurs les plus exposés à la surqualification sont « services d'hébergement et de restauration », « agriculture, foresterie, pêche et chasse », « services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement », « transport et entreposage », « commerce de détail » et « commerce de gros ». D'autres secteurs, tels que « arts, spectacles et loisirs », « services immobiliers et services de location et de location à bail », « fabrication » et « construction », offrent également des emplois moins qualifiés pour des diplômés universitaires. Ces résultats montrent que les diplômés sont présents dans l'ensemble des secteurs de l'économie, y compris ceux caractérisés par un risque élevé de surqualification. Cette situation peut refléter des stratégies d'ajustement individuelles, certains diplômés préférant accepter un emploi en deçà de leur qualification plutôt que de demeurer au chômage. La situation observée au Québec est globalement comparable à celle du Canada.
- **Nombre d'heures travaillées :** chaque heure supplémentaire travaillée par semaine accroît, en moyenne, la probabilité d'occuper un emploi qualifié. Les travailleurs à temps partiel apparaissent ainsi plus exposés à la surqualification que ceux à temps plein.
- **Permanence de l'emploi :** les emplois permanents sont associés à une probabilité plus élevée d'adéquation emploi-niveau de formation. La stabilité contractuelle constitue donc un déterminant important de la qualité de l'appariement.
- **Syndicalisation et secteur d'emploi (public/privé) :** le fait d'occuper un emploi non syndiqué est associé à une probabilité plus élevée d'adéquation emploi-niveau de formation, tant au Québec que dans l'ensemble du Canada. Cet effet est plus marqué lorsque l'emploi n'est pas assujéti à une convention collective. En revanche, le fait de travailler dans le secteur privé réduit la probabilité d'occuper un emploi qualifié d'environ 11 points au Québec (12,6 points au Canada) par rapport au secteur public. Étant donné le taux de syndicalisation plus élevé dans le secteur public, le désavantage associé à la syndicalisation semble partiellement compensé par l'avantage relatif des emplois publics en matière d'adéquation formation-emploi.

Tableau 3 – Résultats de l’estimation d’un modèle probit ordonné avec variable dépendante = catégorie FEER^(a), diplômés universitaires occupant un emploi salarié, 2006 à 2024, données de l’EPA

	Québec		Canada	
	Effet marginal ^(b)	Err. type	Effet marginal ^(b)	Err. type
Plus haut niveau de scolarité atteint (réf. = baccalauréat)				
Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat	0,108***	0,004	0,118***	0,002
Femme	-0,026***	0,003	-0,043***	0,001
Âge (années)	0,001***	0,000	0,001***	0,000
Statut d’immigrant (réf. = natif)				
Immigrant originaire d’un pays occidental	-0,113***	0,009	-0,103***	0,004
Immigrant originaire d’un pays non occidental	-0,222***	0,005	-0,193***	0,002
Diplôme obtenu au Canada	0,127***	0,005	0,148***	0,002
Taille de l’employeur (réf. = plus de 500 employés)				
Moins de 20 employés	-0,084***	0,005	-0,092***	0,002
De 20 à 99 employés	-0,039***	0,005	-0,047***	0,002
De 100 à 500 employés	-0,018***	0,005	-0,027***	0,002
Industrie (réf. = services d’enseignement)				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-0,559***	0,030	-0,575***	0,009
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	-0,252***	0,025	-0,153***	0,006
Services publics	-0,226***	0,019	-0,263***	0,007
Construction	-0,300***	0,013	-0,315***	0,005
Fabrication	-0,335***	0,009	-0,348***	0,004
Commerce de gros	-0,450***	0,011	-0,413***	0,005
Commerce de détail	-0,485***	0,010	-0,491***	0,004
Transport et entreposage	-0,504***	0,011	-0,511***	0,004
Industrie de l’information et industrie culturelle	-0,226***	0,011	-0,192***	0,005
Finance et assurances	-0,242***	0,009	-0,222***	0,004
Services immobiliers et services de location et de location à bail	-0,440***	0,016	-0,397***	0,006
Services professionnels, scientifiques et techniques	-0,082***	0,007	-0,041***	0,003
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d’assainissement	-0,513***	0,012	-0,509***	0,005

	Québec		Canada	
	Effet marginal ^(b)	Err. type	Effet marginal ^(b)	Err. type
Soins de santé et assistance sociale	-0,177***	0,005	-0,156***	0,002
Arts, spectacles et loisirs	-0,443***	0,015	-0,457***	0,006
Services d'hébergement et de restauration	-0,681***	0,012	-0,629***	0,005
Autres services (sauf les administrations publiques)	-0,230***	0,012	-0,194***	0,005
Administrations publiques	-0,307***	0,007	-0,293***	0,003
Nombre d'heures travaillées par semaine	0,006***	0,000	0,006***	0,000
Emploi permanent	0,050***	0,005	0,052***	0,002
Membre d'un syndicat (réf. = oui)				
Non syndiqué, mais assujetti à une convention collective	0,058***	0,008	0,051***	0,004
Non syndiqué et non assujetti à une convention collective	0,097***	0,005	0,089***	0,002
Employé du secteur privé	-0,110***	0,006	-0,126***	0,003
Province (réf. = Québec)				
Terre-Neuve-et-Labrador			-0,025***	0,004
Île-du-Prince-Édouard			-0,051***	0,004
Nouvelle-Écosse			-0,072***	0,003
Nouveau-Brunswick			-0,040***	0,003
Ontario			-0,032***	0,002
Manitoba			-0,065***	0,003
Saskatchewan			-0,052***	0,003
Alberta			-0,041***	0,003
Colombie-Britannique			-0,039***	0,002
Variables de contrôle : état matrimonial, région métropolitaine de recensement (RMR) / centre urbain (AR), mois et année d'enquête				
Nombre d'observations	464 245		2 820 599	
Pseudo R2	0,146		0,152	

(a) Plus précisément, la variable dépendante = 1 si la profession occupée est de niveau FEER 5, 2 si FEER 4, 3 si FEER 3, 4 si FEER 2 et 5 si FEER 1 ou 0. Voir le tableau 1 pour la signification des catégories FEER.

(b) Effet marginal sur la probabilité d'occuper un emploi qualifié, c'est-à-dire classé dans les catégories FEER 0 ou 1. L'effet marginal correspond à la variation de cette probabilité associée à une variation unitaire d'une variable explicative. Pour les variables dichotomiques ou catégorielles, il représente la différence de probabilité entre une catégorie donnée et la catégorie de référence.

*** Significatif au niveau 1 %; ** Significatif au niveau 5 %; * Significatif au niveau 10 %.

Source : estimations des auteurs effectuées à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête sur la population active de 2006 et 2024.

3.2 Analyses à partir des données de l'END

3.2.1 (Sur)qualification objective

Comme indiqué ci-dessus, l'analyse objective du niveau de qualification de l'emploi se base sur les catégories FEER dérivées de la CNP de 2021. Dans un premier temps, nous comparons la situation observée au Québec à celle des autres régions du Canada. À cette fin, le tableau 4 présente la répartition des diplômés universitaires de 2020 selon la catégorie de l'emploi occupé en 2023, par région. Les résultats indiquent clairement que le Québec se distingue par une proportion plus élevée de diplômés occupant un emploi correspondant à leur niveau de scolarité. En effet, près de 74 % des diplômés universitaires de la province – soit environ trois sur quatre – exercent une profession en gestion ou nécessitant un diplôme universitaire (catégories FEER 0 et 1). À titre de comparaison, cette proportion s'établit à 64 % en Ontario et à 63 % dans les provinces de l'Ouest, soit un écart d'au moins 10 points de pourcentage par rapport au Québec. À l'échelle du Canada, environ deux diplômés universitaires sur trois occupent un emploi correspondant à leur niveau de formation trois ans après l'obtention de leur diplôme.

L'écart entre le niveau de scolarité et celui de l'emploi est également plus marqué en Ontario et dans les provinces de l'Ouest, où plus de 12 % des nouveaux diplômés universitaires occupent des postes exigeant au plus un diplôme d'études secondaires. Au Québec, cette proportion est environ deux fois moindre (6,3 %), ce qui suggère une meilleure adéquation entre l'offre de compétences et la structure des emplois, et témoigne de la capacité de l'économie québécoise à créer des emplois permettant de valoriser le capital humain disponible¹⁰.

Tableau 4 – Répartition des diplômés universitaires de 2020 selon la catégorie de l'emploi occupé en 2023 (%), données de l'END

Catégorie FEER ^(a)	Région d'emploi				
	Provinces de l'Atlantique ^(b)	Québec	Ontario	Provinces de l'Ouest ^(b)	Canada
0	4,2	7,6	4,1	6,0	5,6
1	60,5	66,2	60,0	57,3	61,0
<i>Sous-total</i>	<i>64,7</i>	<i>73,8</i>	<i>64,1</i>	<i>63,3</i>	<i>66,6</i>
2	15,4	14,3	15,3	15,7	15,2
3	9,1	5,5	8,0	8,9	7,6
4	7,7	4,6	10,6	9,0	8,4
5	3,0	1,7	1,9	3,1	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(a) Voir tableau 1 pour la description de chaque catégorie.

¹⁰ Rappelons que l'obtention d'un diplôme d'études secondaires requiert une année de scolarité de plus dans le reste du Canada qu'au Québec. Cette différence dans la durée des études secondaires pourrait contribuer à expliquer une partie de l'écart observé entre le Québec et le reste du Canada.

(b) Les provinces de l'Atlantique et de l'Ouest ont été regroupées en raison de la taille des échantillons de ces provinces.

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Le tableau 5 présente la répartition des diplômés universitaires du Québec selon la catégorie de l'emploi occupé en 2023, par niveau de diplôme. Les résultats montrent une relation positive entre le niveau de diplôme et le niveau de l'emploi occupé. Les titulaires d'une maîtrise (86 %) et d'un doctorat (87 %) sont nettement plus susceptibles d'exercer des professions en gestion ou exigeant un diplôme universitaire. En comparaison, cette proportion s'élève à 66 % chez les titulaires d'un baccalauréat, dont près de 18 % occupent des professions nécessitant un diplôme collégial. Ces derniers se retrouvent ainsi en concurrence directe avec les diplômés des collèges sur le marché du travail¹¹.

Par ailleurs, une proportion non négligeable de diplômés universitaires formés ici occupe des emplois normalement destinés aux travailleurs ayant au plus un diplôme d'études secondaires, soit 9 % des diplômés de baccalauréat et 4 % des titulaires d'un doctorat. Une telle situation soulève des questions quant aux déterminants de cette inadéquation et au gaspillage potentiel qu'elle entraîne des ressources publiques et privées investies dans la formation de ces diplômés.

Tableau 5 – Répartition des diplômés universitaires de 2020 selon le niveau de diplôme et la catégorie de l'emploi occupé au Québec en 2023 (%), données de l'END

	Catégorie FEER ^(a)				
	0 ou 1	2	3	4 ou 5	Total
Baccalauréat	66,1	18,2	6,9	8,8	100,0
Certificat/diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	80,1	11,9	5,6	2,5	100,0
Maîtrise	85,7	8,2	2,8	3,3	100,0
Doctorat	87,2	5,0	3,6	4,2	100,0
Total	73,8	14,3	5,5	6,4	100,0

(a) Voir tableau 1 pour la description de chaque catégorie.

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

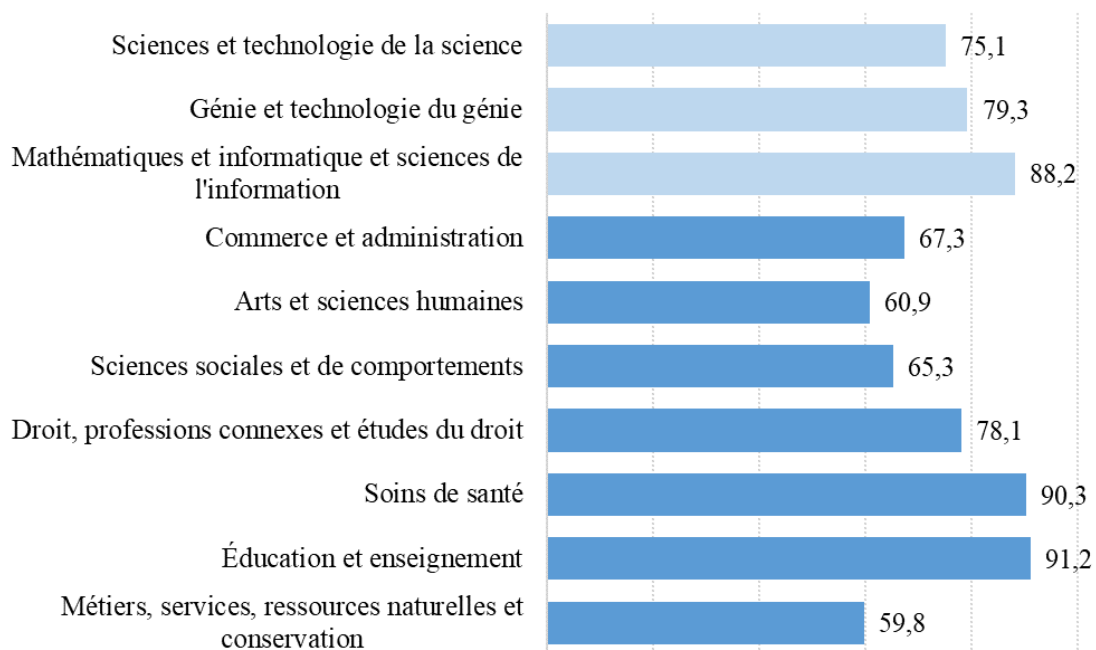
¹¹ Rappelons que la Classification nationale des professions regroupe tous les emplois exigeant une formation universitaire dans une seule catégorie. Elle ne distingue donc pas les emplois exigeant un baccalauréat de ceux qui requièrent une maîtrise ou un doctorat. Par conséquent, un titulaire d'un doctorat occupant un emploi exigeant un baccalauréat est considéré comme adéquatement qualifié, bien que son niveau de formation soit supérieur aux exigences du poste. À l'inverse, un titulaire d'un baccalauréat occupant un emploi exigeant un diplôme d'études collégiales (DEC) est considéré comme surqualifié.

Le domaine d'études est un déterminant des plus importants de l'adéquation études-emploi. Ce constat est confirmé par les données du graphique 7, où les principaux domaines d'études ont été regroupés en deux catégories : science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM); et santé, arts, commerce, sciences humaines, éducation et sciences sociales (SACHES).

Les diplômés en « éducation et enseignement » et en « soins de santé » sont de loin ceux qui accèdent le plus aux emplois destinés aux diplômés universitaires avec des pourcentages de 91 et 92 %. Ces diplômés semblent ainsi profiter de la pénurie de main-d'œuvre dans les domaines de la santé et de l'éducation et des ressources importantes que le gouvernement alloue à ces deux secteurs. Il y a lieu également de signaler que les deux domaines en question forment des diplômés qui se prédestinent à des métiers bien définis (enseignant et médecin, par exemple).

Le domaine « mathématiques et informatique et sciences de l'information » du groupe STIM suit de près avec 88 % des diplômés qui sont (exactement) qualifiés pour leur emploi. De manière générale, les trois domaines agrégés du groupe STIM se distinguent par un taux de qualification professionnelle supérieur à 75 %, soit au-dessus de la moyenne de la cohorte, qui s'établit à 73,8 %. À l'inverse, dans le groupe SACHES, plusieurs domaines affichent des taux de qualification relativement faibles. C'est notamment le cas du domaine « arts et sciences humaines », où seulement 61 % des diplômés de la cohorte de 2020 ont réussi à obtenir un emploi correspondant à leur niveau d'études.

Graphique 7 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui étaient qualifiés ^(a) dans leur emploi au Québec en 2023 par principal domaine d'études (%), données de l'END

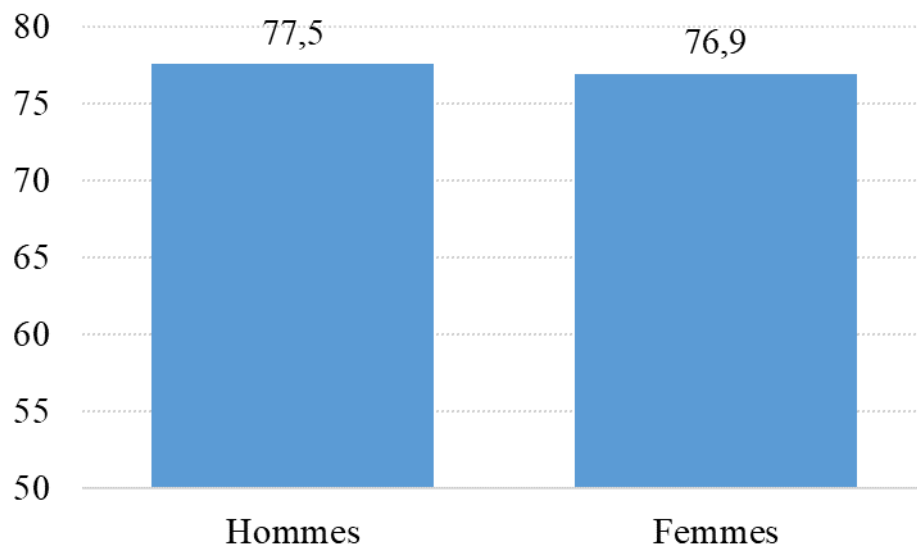


(a) Un emploi qualifié est un emploi en gestion (FEER 0) ou exigeant des études universitaires (FEER 1).

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Le graphique 8 montre que la proportion de diplômés universitaires occupant un emploi qualifié au Québec est pratiquement identique chez les hommes et les femmes. Dans les deux groupes, environ un diplômé sur quatre parvient à décrocher un emploi « objectivement » adéquat dans les trois années suivant l’obtention du diplôme. À première vue, ce résultat peut être interprété positivement et suggère un traitement comparable des hommes et des femmes sur le marché du travail québécois. Toutefois, il importe de souligner qu’il s’agit de proportions brutes, qui ne tiennent pas compte des différences susceptibles d’exister entre les deux groupes sur le plan des déterminants de l’accès à un emploi qualifié, notamment en ce qui concerne le domaine d’études. Nous présentons plus loin les résultats de régressions permettant de comparer les deux groupes toutes choses égales par ailleurs.

Graphique 8 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui occupaient un emploi « qualifié^(a) » au Québec en 2023 par genre (%), données de l’END



(a) Un emploi qualifié est un emploi en gestion (FEER 0) ou exigeant des études universitaires (FEER 1).

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l’Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

3.2.2 (Sur)qualification subjective

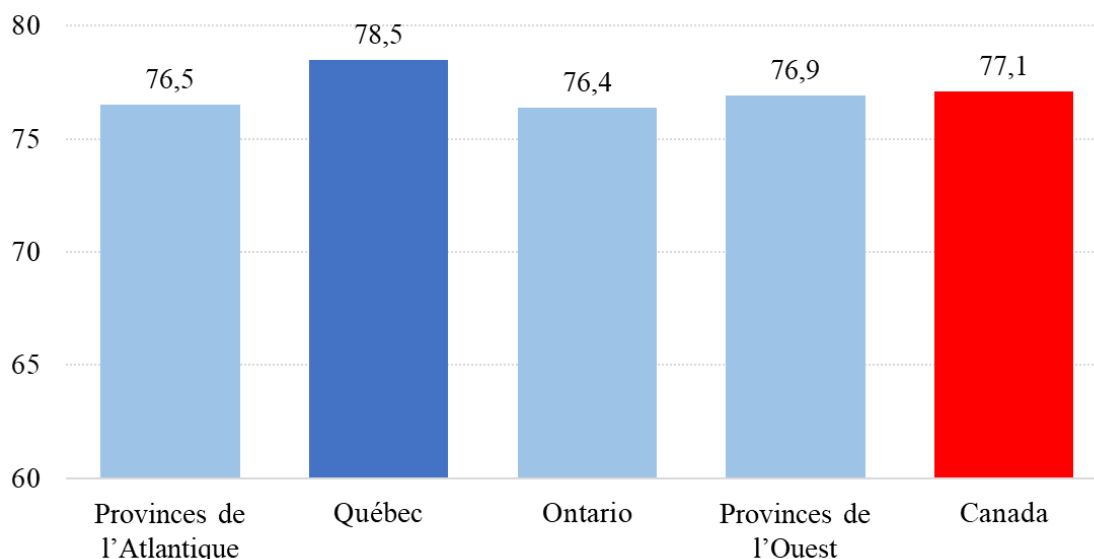
Nous reproduisons ici le même exercice que précédemment, mais en nous appuyant sur l’appréciation des diplômés eux-mêmes quant à l’adéquation entre leur niveau de qualification et les exigences de leur emploi.

La proportion de diplômés qui estiment être qualifiés –donc, non surqualifiés – dans leur emploi est, une fois de plus, la plus élevée au Québec comparativement au reste du Canada. Ainsi, 78,5 % des diplômés universitaires occupant un emploi au Québec jugent être qualifiés pour leur emploi, contre 21,5 % qui s’estiment surqualifiés. En Ontario, ces proportions s’élèvent respectivement à 76,4 % et 23,6 %.

On observe également que le taux de qualification professionnelle au Québec est plus élevé lorsqu’il est mesuré de manière subjective (78,5 %) que lorsqu’il est évalué à l’aide de la mesure

objective (73,8 %). En effet, les deux mesures concordent – c'est-à-dire qu'elles aboutissent au même classement qualifié/surqualifié – pour 74,5 % des diplômés au Québec (70,7 % dans l'ensemble du Canada). En revanche, elles divergent pour 15,1 % des diplômés (19,8 % au Canada) qui estiment ne pas être surqualifiés bien qu'ils occupent un emploi exigeant un diplôme d'études collégiales ou de niveau inférieur. C'est également le cas de 10,4 % des diplômés (9,5 % au Canada) qui se jugent surqualifiés alors qu'ils occupent une profession en gestion ou exigeant un diplôme universitaire.

Graphique 9 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui jugent être qualifiés pour leur emploi en 2023 par région d'emploi (%), données de l'END



Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Selon les données présentées au graphique 10, 69 % des titulaires d'un doctorat estiment être qualifiés pour leur emploi. Il s'agit de la proportion la plus faible, et de loin, parmi les quatre niveaux de scolarité considérés. Pourtant, 87 % de ces diplômés occupent un emploi en gestion ou exigeant un diplôme universitaire (tableau 5). Une explication plausible de cet écart marqué entre les deux mesures réside dans le fait que la catégorie 1 de la FEER regroupe l'ensemble des emplois exigeant un diplôme universitaire, sans distinction entre les différents cycles universitaires. Ainsi, cette classification ne permet pas de distinguer un titulaire de doctorat occupant un emploi exigeant un baccalauréat de celui exerçant un emploi requérant une maîtrise ou un doctorat.

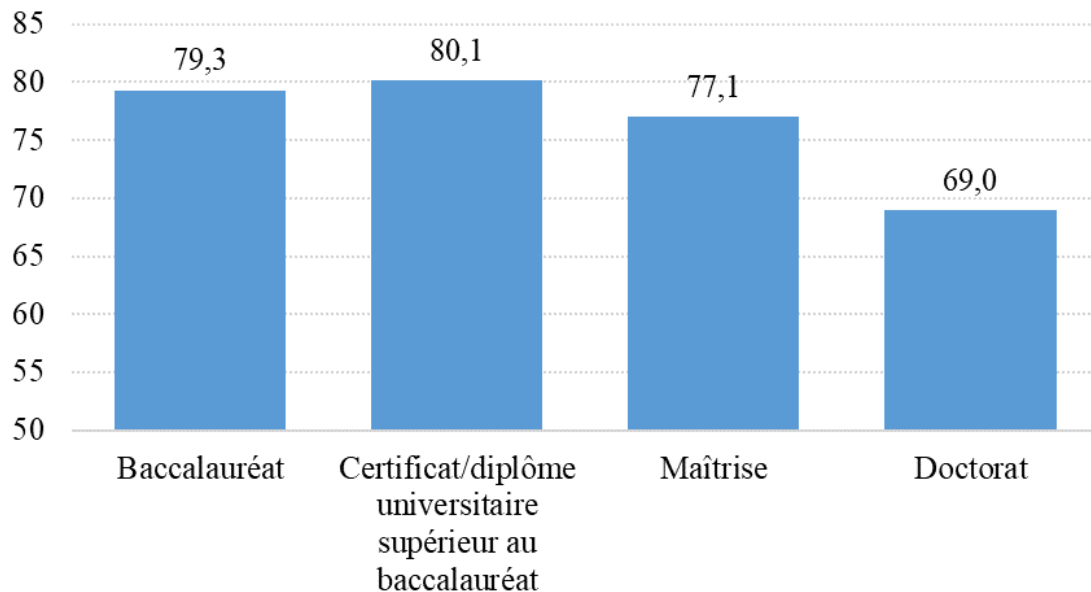
Chez les titulaires d'un baccalauréat, 79 % estiment être qualifiés pour leur emploi selon la mesure subjective, alors que cette proportion n'est que de 66 % lorsqu'elle est mesurée de manière objective (tableau 5). Le portrait varie donc selon la mesure retenue, ce qui soulève la question de savoir s'il convient de se fonder sur l'appréciation des diplômés ou sur les caractéristiques objectives des emplois qu'ils occupent.

La mesure objective applique un même critère à l'ensemble des diplômés, fondé sur la profession occupée. Ainsi, deux diplômés exerçant la même profession sont classés dans la même catégorie de qualification de l'emploi, indépendamment de leurs conditions de travail ou de leur degré de satisfaction à l'égard de leur emploi. À l'inverse, la mesure subjective repose sur l'évaluation que les diplômés font eux-mêmes de l'adéquation entre leur emploi et leur niveau d'études. Cette appréciation peut dépendre de facteurs objectifs ou subjectifs, de sorte que deux diplômés occupant une même profession peuvent porter des jugements différents sur leur situation.

Comme indiqué précédemment, les deux approches conduisent néanmoins à la même classification – qualifié ou surqualifié – pour environ trois diplômés sur quatre, ce qui témoigne d'un degré de

concordance appréciable entre les deux mesures. Dans bien des cas, le choix de la mesure est dicté par la disponibilité des données¹², mais Hartog (2000) soutient que, sur le plan conceptuel, l'approche objective demeure supérieure aux autres.

Graphique 10 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui jugent être qualifiés pour leur emploi en 2023 au Québec par niveau de diplôme (%), données de l'END



Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Selon le principal domaine d'études, les diplômés en « soins de santé » (89,3 %) sont proportionnellement les plus nombreux à estimer que leur emploi correspond à leurs qualifications, suivis des diplômés en « génie et technologie du génie » (86,1 %) et en « éducation et enseignement » (81,3 %).

Les résultats observés pour le domaine des « soins de santé » indiquent que, quelle que soit la méthode de mesure retenue – objective ou subjective –, ce domaine mène majoritairement à des emplois exigeant un niveau élevé de qualifications.

En revanche, dans le domaine « éducation et enseignement », on observe un écart notable entre la mesure objective (91,2 %) et la mesure subjective (81,3 %). Une partie des diplômés estime ainsi posséder un niveau de qualification supérieur à celui requis pour l'exercice de leur profession. Cet excès perçu de qualifications pourrait s'expliquer par la nature même de la formation ou par des compétences acquises à travers des expériences professionnelles ou des formations suivies dans d'autres domaines ou à l'étranger.

L'écart entre la qualification attribuée sur la base de critères objectifs et celle perçue par les diplômés est le plus marqué dans le domaine « mathématiques, informatique et sciences de

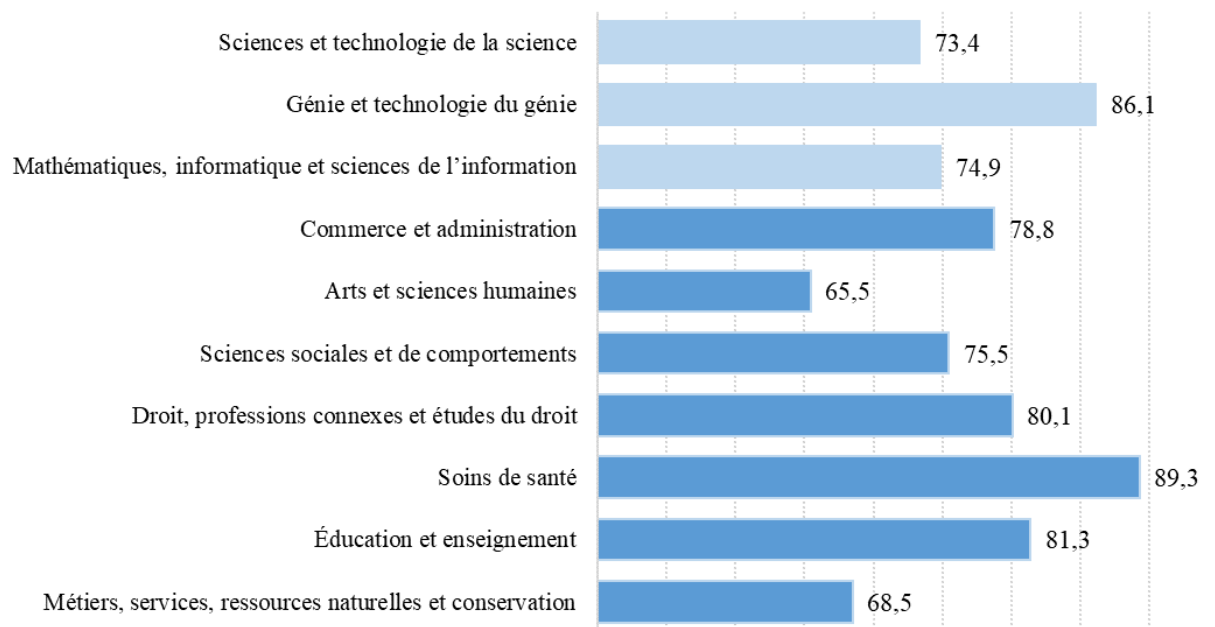
¹² Par exemple, dans le cas des données de l'EPA, la mesure subjective ne peut être utilisée, l'enquête ne comportant pas de questions à cet effet.

l'information ». Alors que 88,2 % des diplômés employés sont considérés comme adéquatement qualifiés selon la CNP, seulement 74,9 % estiment l'être. Dans ce domaine, un nombre relativement important de diplômés considère ainsi avoir acquis davantage de compétences que celles exigées par les postes qui leur sont généralement destinés.

Les diplômés en « droit, professions connexes et études du droit » présentent également une insertion professionnelle favorable, 80 % d'entre eux jugeant que leur emploi correspond à leurs qualifications, une proportion très proche de celle obtenue à partir de la mesure objective (78,1 %).

À l'opposé, les domaines d'études « arts et sciences humaines » et « métiers, services, ressources naturelles et conservation » sont ceux qui exposent le plus fréquemment les diplômés à des situations de surqualification professionnelle.

Graphique 11 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui jugent être qualifiés pour leur emploi en 2023 au Québec, selon le principal domaine d'études (%), données l'END



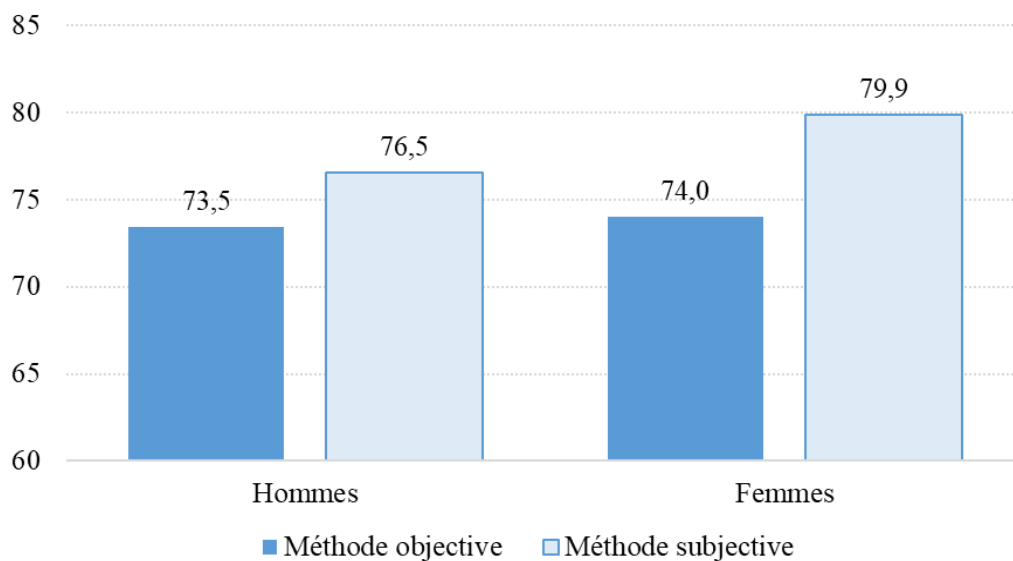
Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Le graphique 12 présente le taux de qualification professionnelle selon le genre au Québec. Ce taux est pratiquement identique chez les hommes et les femmes lorsqu'il est mesuré de manière objective. Dans les deux groupes, environ trois diplômés sur quatre parviennent à décrocher un emploi « objectivement » qualifié dans les trois années suivant l'obtention du diplôme.

Par ailleurs, dans les deux groupes, le taux de qualification est plus élevé lorsqu'il est mesuré de façon subjective que lorsqu'il est évalué à l'aide de la mesure objective. Les femmes tendent toutefois à porter une appréciation légèrement plus positive de leur situation professionnelle que les hommes. Ainsi, près de 80 % des femmes diplômées universitaires de 2020 estiment que leur emploi en 2023 était en adéquation avec leurs qualifications, contre 76,5 % chez les hommes.

À première vue, les résultats observés chez les femmes peuvent être interprétés favorablement et suggérer un traitement comparable, voire légèrement plus avantageux, des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail québécois. Il convient cependant de rappeler qu'il s'agit de proportions brutes, qui ne tiennent pas compte des différences susceptibles d'exister entre les deux groupes en ce qui concerne les déterminants de l'accès à un emploi qualifié, notamment le domaine d'études. Nous présentons plus loin les résultats de régressions permettant de comparer les deux groupes toutes choses égales par ailleurs.

Graphique 12 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qualifiés pour leur emploi en 2023 au Québec, selon le genre (%), données de l'END



Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

3.2.3 Lien emploi-programme d'études selon l'avis des diplômés

L'appréciation qu'ont les diplômés du lien entre l'emploi qu'ils occupaient en 2023 et le programme d'études qu'ils ont achevé en 2020 constitue un élément d'analyse particulièrement pertinent. Bien que subjective, cette mesure permet d'évaluer dans quelle mesure les connaissances et les compétences acquises à l'université se révèlent utiles dans l'exercice de l'emploi occupé par les diplômés.

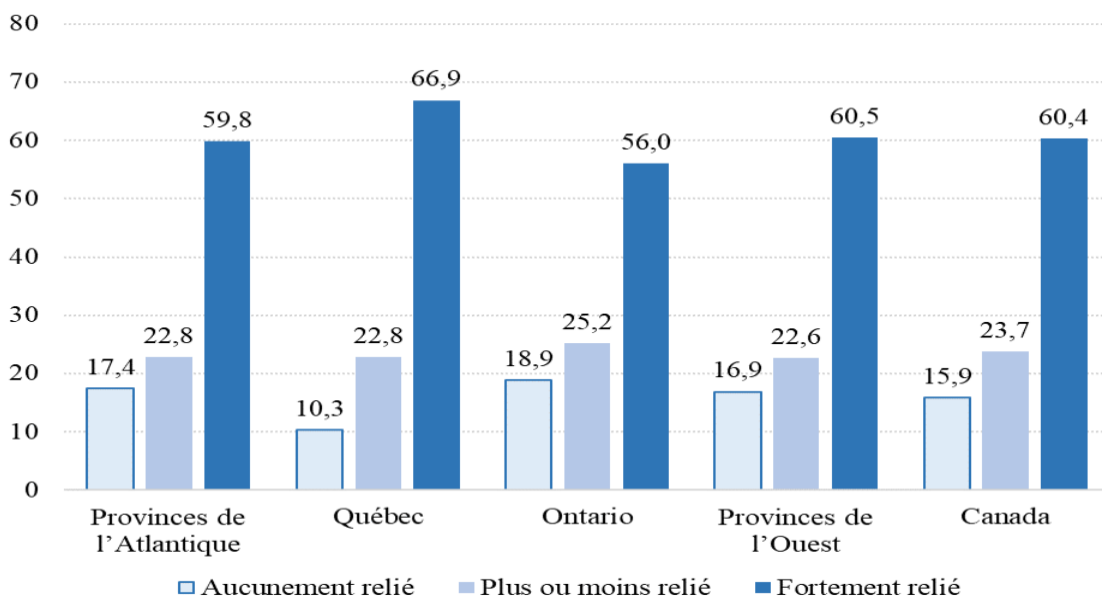
Sur le plan théorique, l'analyse des résultats serait plus aisée si l'ensemble des diplômés occupaient des emplois correspondant directement à leur formation initiale. Dans un tel contexte, l'évaluation porterait essentiellement sur la qualité de la formation au regard des besoins du marché du travail. Or, dans la réalité, certains diplômés occupent des emplois présentant peu ou pas de lien avec leur domaine d'études, que ce soit par choix ou par contrainte, notamment en raison d'un manque d'opportunités d'emploi. Dans ce dernier cas, la formation peut être de bonne qualité tout en offrant des débouchés limités sur le marché du travail. Une telle situation pourrait alors justifier une réduction du nombre de diplômés formés ou l'introduction, au sein des programmes, de nouveaux créneaux davantage porteurs en matière d'emploi.

Comme dans les sections précédentes, nous comparons d’abord le Québec aux autres régions du Canada, puis examinons dans quelle mesure l’intensité du lien entre l’emploi et le programme d’études varie selon le niveau de scolarité, le domaine d’études et le genre. Rappelons que les répondants à l’END occupant un emploi en 2023 devaient indiquer si ce lien était fort, plus ou moins présent ou inexistant.

Les données présentées au graphique 13 montrent clairement que le Québec affiche, au Canada, la proportion la plus élevée de diplômés universitaires jugeant le lien entre leur emploi et leur programme d’études comme étant fort. Ainsi, au Québec, deux diplômés sur trois (66,9 %) estiment que leur emploi est fortement lié à leur programme d’études, contre 10,3 % qui considèrent que ce lien est inexistant. En Ontario, ces proportions s’établissent respectivement à 56 % – soit 11 points de pourcentage de moins qu’au Québec – et à 18,9 %, près de 9 points de pourcentage de plus qu’au Québec. Le Québec se démarque également favorablement par rapport aux autres provinces ainsi qu’à l’ensemble du Canada. Il s’agit d’une performance appréciable, tant du point de vue du système éducatif que de celui du marché du travail au Québec, particulièrement en comparaison avec l’Ontario, province fréquemment utilisée comme point de référence pour évaluer la situation québécoise.

En outre, le fait que les résultats portent sur une même cohorte de diplômés formés au Canada permet de neutraliser, dans une large mesure, l’effet de la structure migratoire et du lieu d’obtention du diplôme. Cette précision est importante, puisque l’Ontario se caractérise par une proportion d’immigrants significativement plus élevée (30 % en 2021) que celle observée au Québec (14,6 %). Ainsi, la comparabilité des résultats s’en trouve renforcée, les écarts ne pouvant être attribués mécaniquement à des différences dans la composition migratoire des populations diplômées.

Graphique 13 – Nature du lien entre l’emploi occupé en 2023 et le programme d’études terminé en 2020 chez les diplômés universitaires (%), données de l’END



Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l’Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Selon le niveau de diplôme au Québec, ce sont les titulaires d'un doctorat qui affichent la plus forte proportion d'emplois fortement liés à leur programme d'études (72,4 %), suivis de près par les diplômés de la maîtrise (69,5 %), et ce, selon leur propre évaluation. L'élévation du niveau de scolarité semble ainsi associée à un renforcement du lien entre emploi et formation.

Ce constat peut s'expliquer, en partie, par un mécanisme d'anticipation : les individus qui poursuivent des études aux cycles supérieurs le feraient en escomptant une amélioration de leurs perspectives d'insertion professionnelle et une adéquation accrue entre leur qualification et l'emploi occupé. À cela s'ajoute un processus de sélection à l'entrée des cycles supérieurs, fondé notamment sur la réussite universitaire, de sorte que les étudiants admis présentent en moyenne un capital humain créé par la scolarisation plus élevée, susceptible de favoriser une insertion professionnelle plus ciblée.

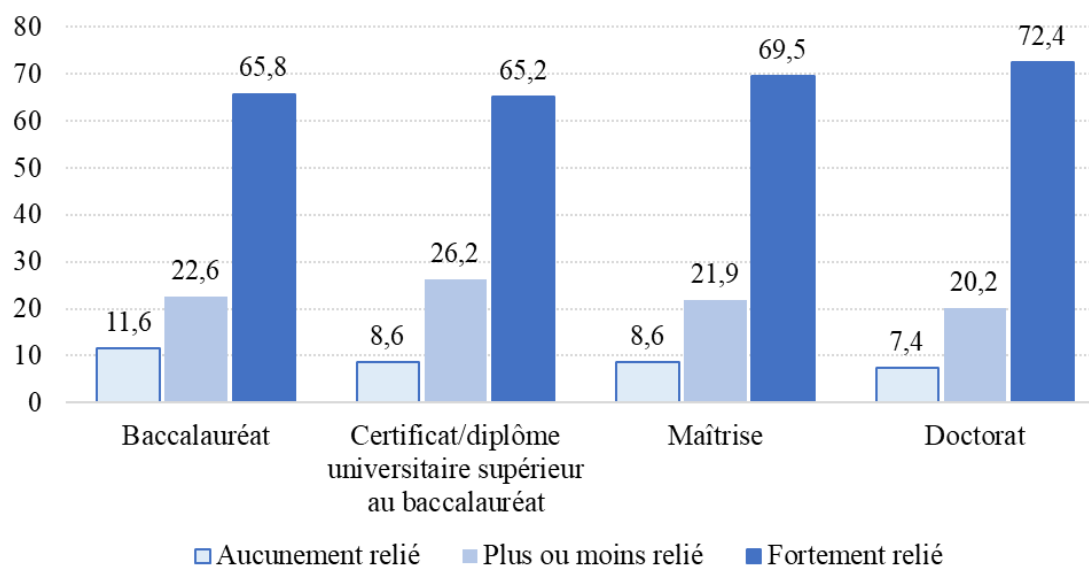
Toutefois, il convient de souligner que, malgré la forte proportion d'emplois jugés étroitement liés au domaine d'études, les titulaires d'un doctorat sont, en termes relatifs, moins nombreux à se déclarer qualifiés pour leur emploi, comme nous l'avons montré dans la section précédente (graphique 10).

Cette apparente discordance met en évidence la nécessité de distinguer l'adéquation verticale – fondée sur la correspondance entre le niveau de scolarité et les exigences du poste – de l'adéquation horizontale, qui renvoie à la concordance entre le domaine d'études et le contenu de l'emploi. Un individu peut ainsi occuper un emploi étroitement lié à son champ disciplinaire (adéquation horizontale élevée), tout en estimant que le niveau de qualification requis est inférieur à celui qu'il détient (inadéquation verticale).

Il n'est donc pas surprenant qu'un diplômé se déclare surqualifié pour un emploi qu'il considère comme étant néanmoins fortement relié à son programme d'études. À titre illustratif, un diplômé en médecine occupant un poste d'infirmier exercerait dans un domaine connexe au sien, tout en étant susceptible de percevoir un décalage entre son niveau de formation et les exigences du poste.

Globalement, au moins deux tiers des diplômés, tous niveaux universitaires confondus, déclarent occuper un emploi fortement lié à leur domaine d'études au Québec. Néanmoins, la proportion de ceux qui exercent un emploi présentant peu ou aucun lien avec leur formation demeure préoccupante, en particulier parmi les titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat. Se retrouver dans une telle situation après de nombreuses années d'études et d'investissements – financiers, temporels et personnels – peut être interprété comme une perte considérable de ressources, tant du point de vue individuel que collectif.

Graphique 14 – Nature du lien entre l’emploi occupé en 2023 au Québec et le programme d’études terminé en 2020, selon le niveau d’études universitaires (%), données de l’END



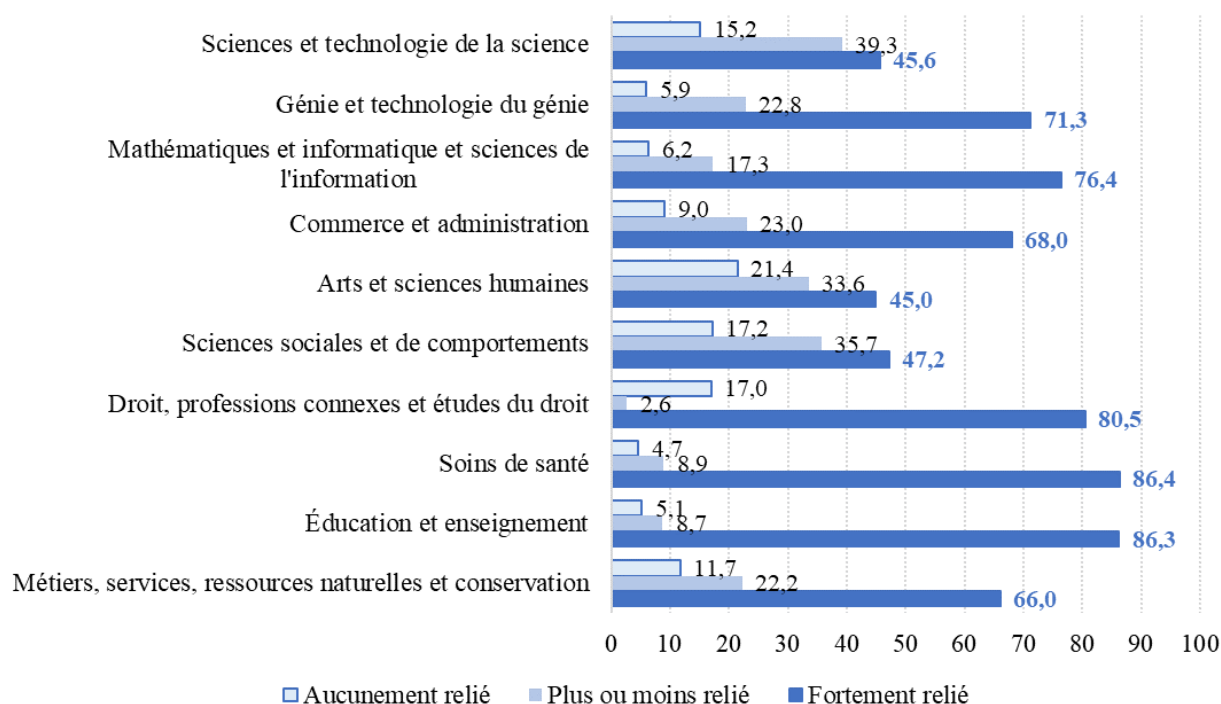
Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l’Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Selon le domaine d’études, et comme on pouvait s’y attendre, ce sont les diplômés en soins de santé, en éducation et en droit qui affichent les proportions les plus élevées d’emplois jugés fortement liés au programme d’études (plus de 80 %). Ces filières préparent à des professions relativement bien définies et réglementées, ce qui facilite la transférabilité des compétences acquises vers le marché du travail.

À l’inverse, les diplômés en « arts et sciences humaines », en « sciences sociales et de comportement » ainsi qu’en « sciences et technologies » présentent les plus faibles niveaux d’adéquation entre l’emploi occupé et le programme d’études. En « arts et sciences humaines », par exemple, 21,4 % des diplômés estiment que leur emploi n’a aucun lien avec leur formation, proportion non négligeable.

Quel que soit le domaine d’études, une fraction des diplômés occupent des emplois sans lien avec leur formation. Ce constat invite à une réflexion plus large sur les mécanismes susceptibles d’améliorer l’appariement entre formation et emploi, afin de permettre à l’économie québécoise de tirer pleinement parti du capital humain investi.

Graphique 15 – Nature du lien entre l’emploi occupé en 2023 et le programme d’études terminé en 2020 chez les diplômés universitaires du Québec, selon le principal domaine d’études (%), données de l’END



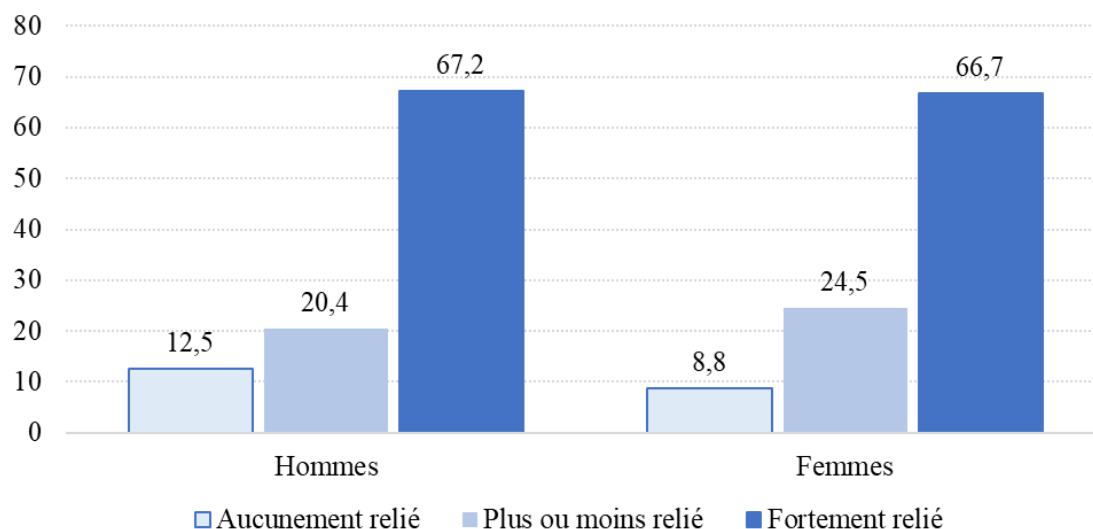
Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l’Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

La proportion de diplômés déclarant que leur emploi est fortement lié à leur programme d’études est pratiquement identique chez les hommes (67,2 %) et chez les femmes (66,7 %). En revanche, une part plus élevée d’hommes (12,5 %) que de femmes (8,8 %) occupe un emploi sans aucun lien avec leur domaine de formation.

Ces écarts doivent toutefois être interprétés avec prudence, dans la mesure où ils reposent uniquement sur les diplômés en emploi, c’est-à-dire sur des individus ayant accepté un poste assorti de certaines conditions. Les taux observés peuvent ainsi être influencés par un biais de sélection. Il est possible, par exemple, qu’une proportion plus importante d’hommes accepte des emplois sans lien avec leurs études afin d’éviter une période de chômage ou de bénéficier d’autres avantages associés à l’emploi. À l’inverse, certaines femmes pourraient préférer prolonger leur recherche d’emploi, demeurer temporairement hors emploi ou entreprendre des études supplémentaires plutôt que d’accepter un poste jugé inadéquat.

Dans cette perspective, les différences observées en matière d’adéquation emploi-formation entre les genres pourraient refléter des comportements distincts d’acceptation d’emploi plutôt que des différences de traitement sur le marché du travail.

Graphique 16 – Nature du lien entre l’emploi occupé en 2023 et le programme d’études terminé en 2020 chez les diplômés universitaires du Québec, selon le genre (%), données de l’END



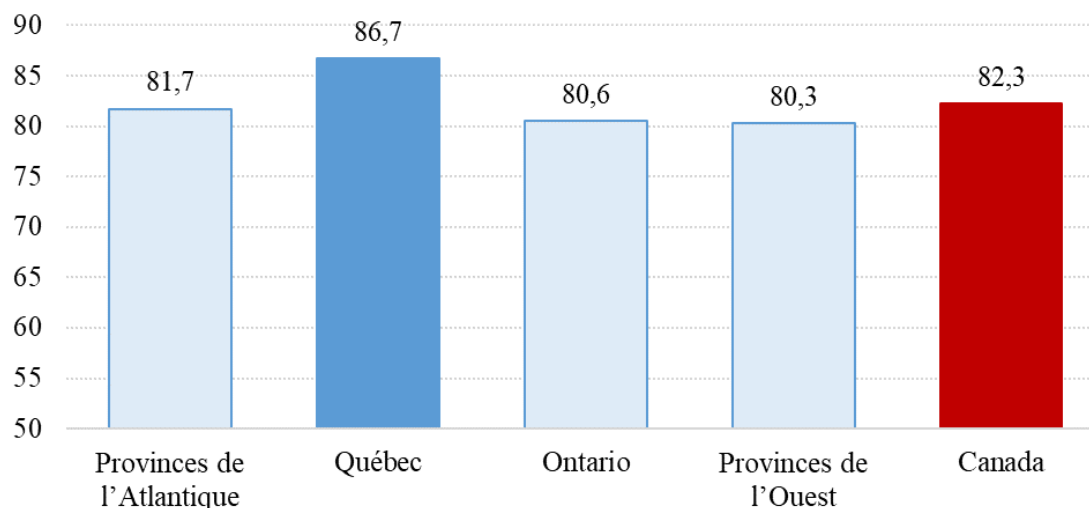
Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l’Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

3.2.4 Satisfaction à l’égard de l’emploi

Comme indiqué précédemment, les travailleurs qualifiés pour leur emploi sont plus susceptibles d’en être satisfaits que les travailleurs surqualifiés. Des études ont également montré que la satisfaction au travail a un impact positif sur leur productivité (Fang *et al.*, 2025). Du point de vue des politiques publiques, le plus important est que les travailleurs se trouvent dans les emplois dans lesquels ils sont les plus productifs. Cela favorise la croissance économique et augmente le rendement du capital humain. Ainsi, DiMaria *et al.* (2020) suggèrent que la promotion du bien-être subjectif contribue à une productivité plus élevée et à de meilleures performances économiques des pays.

Le graphique 17 représente le pourcentage de diplômés universitaires de 2020 qui étaient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi en 2023, selon la région d’emploi. On voit clairement que ce sont les diplômés du Québec qui sont les plus satisfaits de leur emploi, avec un pourcentage de 86,7 % comparativement à 80,6 % en Ontario et à 82,3 % dans l’ensemble du Canada. Ce fort pourcentage indique que le marché du travail québécois répond aux attentes des diplômés de la province et leur offre des conditions d’emploi globalement satisfaisantes. On présume que cette situation se répercute positivement sur le comportement desdits diplômés à l’intérieur et à l’extérieur de leur milieu de travail.

Graphique 17 – Pourcentage de diplômés universitaires de 2020 satisfaits ou très satisfaits de leur emploi en 2023, selon la région d'emploi (%), données de l'END



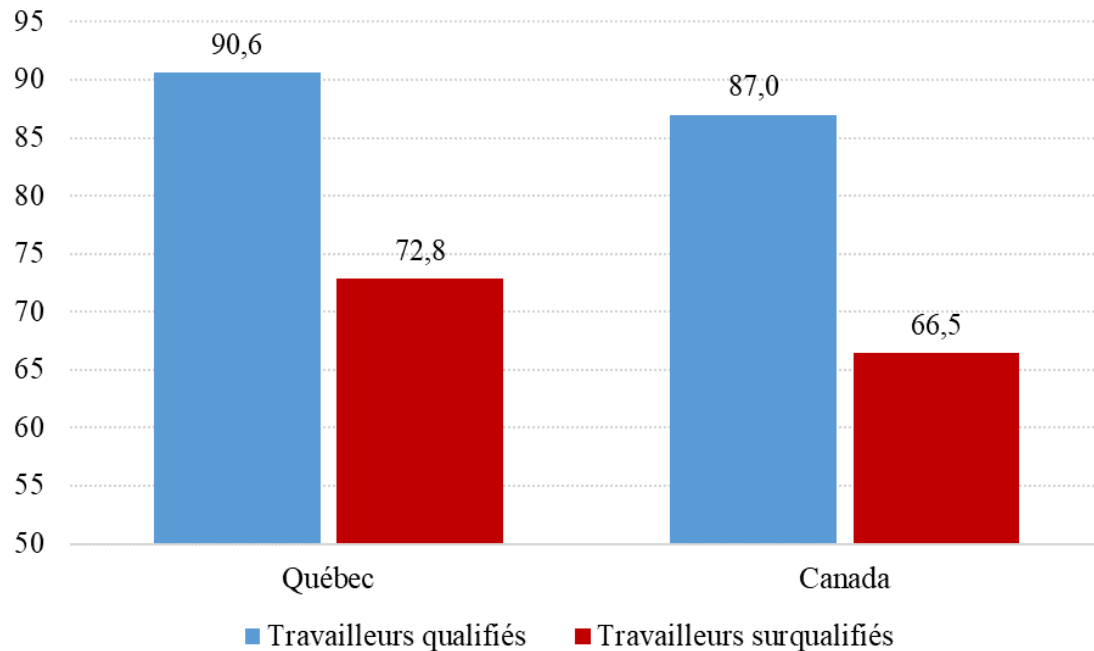
Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Comme on pouvait s'y attendre, le taux de satisfaction à l'égard de l'emploi est plus élevé chez les travailleurs qui se considèrent comme qualifiés que chez ceux qui pensent être surqualifiés pour leur emploi. Dans les deux groupes, ce taux est supérieur au Québec comparativement à l'ensemble du Canada. Il est notamment intéressant de constater que, malgré la surqualification, 72,8 % des diplômés universitaires québécois se déclarent satisfaits de leur emploi, contre 66,5 % pour l'ensemble du Canada. Cette perception plus positive au Québec pourrait s'expliquer par le fait que les travailleurs de la province valorisent d'autres dimensions de leur emploi, ou encore que leur niveau de surqualification y est moins élevé qu'ailleurs au Canada.

Si cette situation peut être considérée comme favorable, elle pourrait néanmoins freiner la mobilité des travailleurs vers des emplois mieux adaptés à leurs qualifications. En effet, un travailleur satisfait de ses conditions de travail est moins susceptible de rechercher un autre emploi.

Comme souligné précédemment, ce constat met en évidence le dilemme auquel font face les décideurs en politiques publiques : convient-il de privilégier les préférences individuelles ou d'encourager des comportements susceptibles de maximiser le bien-être collectif?

Graphique 18 – Taux de satisfaction des diplômés universitaires de 2020 à l'égard de l'emploi en 2023, selon la situation d'emploi (%), données de l'END



Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Le tableau 6 fait état de taux de satisfaction à l'égard de l'emploi supérieurs à 81 % pour les trois variables considérées. Pourtant, le taux de (sur)qualification mesuré de manière subjective varie fortement selon les groupes. Par exemple, alors que 90,9 % des titulaires d'un doctorat se déclarent satisfaits de leur emploi, 31 % d'entre eux estiment être surqualifiés. Un constat similaire s'observe selon le principal domaine d'études : dans le domaine « arts et sciences humaines », 34,5 % des diplômés considèrent être surqualifiés pour leur emploi, alors que 84,5 % se disent satisfaits de leur situation professionnelle. Ce taux de satisfaction est même supérieur à celui observé dans les domaines « soins de santé » (81,3 %) et « éducation et enseignement » (83,2 %), qui affichent pourtant les plus faibles taux de surqualification professionnelle.

Ces résultats confirment que la satisfaction à l'égard de l'emploi repose sur des dimensions autres que la seule adéquation entre les qualifications et les exigences du poste. Les secteurs de la santé et de l'éducation, centraux pour la société, sont en effet caractérisés par des pénuries chroniques de main-d'œuvre et des conflits de travail récurrents. Dans ce contexte, l'attraction et la rétention des travailleurs dans ces secteurs passent nécessairement par l'amélioration du sentiment de bien-être au travail. Une analyse plus ciblée permettrait de mettre en évidence les leviers sur lesquels il conviendrait d'agir.

Enfin, il convient de noter que le taux de satisfaction à l'égard de l'emploi est pratiquement identique chez les femmes et les hommes.

Tableau 6 – Taux de satisfaction à l’égard de l’emploi en 2023 au Québec chez les diplômés universitaires, selon le niveau d’études, le principal domaine d’études et le genre (%), données de l’END

	%
Niveau de diplôme :	
Baccalauréat	85,1
Certificat/diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	91,1
Maîtrise	87,6
Doctorat	90,9
Principal domaine d’études :	
Sciences et technologie de la science	88,2
Génie et technologie du génie	92,1
Mathématiques et informatique et sciences de l’information	89,1
Commerce et administration	89,8
Arts et sciences humaines	84,5
Sciences sociales et de comportements	83,8
Droit, professions connexes et études du droit	85,0
Soins de santé	81,3
Éducation et enseignement	83,2
Métiers, services, ressources naturelles et conservation	83,1
Genre :	
Homme	86,6
Femme	86,7

Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l’Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

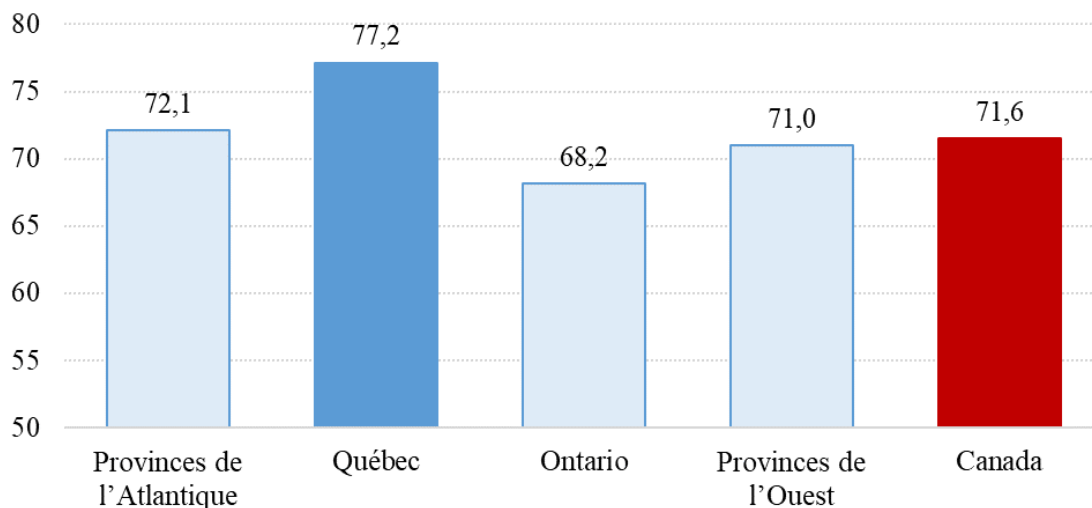
3.2.5 Choix du même domaine d’études à nouveau

Il est pertinent de s’interroger sur le degré de satisfaction des diplômés à l’égard des choix éducatifs qu’ils ont effectués, notamment en ce qui concerne le domaine d’études. Après plusieurs années passées sur les bancs d’école et le marché du travail, certains peuvent être amenés à se demander s’ils ont fait les choix de carrière les plus appropriés. Par ailleurs, il convient de rappeler que certains jeunes n’ont pas accès aux domaines correspondant à leur premier choix en raison des procédures de sélection et des mécanismes de contingentement. Il demeure néanmoins pertinent d’examiner dans quelle mesure les jeunes sont adéquatement orientés dans leurs choix éducatifs, et dans quelle mesure leur expérience professionnelle ainsi que l’information acquise sur le marché du travail contribuent à confirmer ou à remettre en question ces choix.

Le graphique 19 présente la proportion de diplômés de 2020 qui, en 2023, déclarent qu’ils choisiraient de nouveau le même domaine d’études s’ils avaient à refaire leur parcours. Il s’agit donc de diplômés se déclarant satisfaits de leur choix initial.

Une fois encore, le Québec se distingue par la proportion la plus élevée de diplômés qui opteraient à nouveau pour le même domaine d'études. Cette proportion s'établit à 77,2 % au Québec, comparativement à 68,2 % en Ontario et à 71,6 % dans l'ensemble du Canada. Ces résultats pourraient indiquer que le système universitaire québécois répond davantage aux attentes des diplômés ou que les étudiants y bénéficient d'un accompagnement plus soutenu dans leur choix d'études, notamment grâce à des dispositifs d'orientation plus efficaces. Une telle interprétation doit toutefois être nuancée à la lumière d'autres facteurs, tant institutionnels qu'individuels. Par exemple, on peut considérer que le passage par le cégep au Québec permet aux étudiants d'explorer différents champs d'intérêt avant l'entrée à l'université, ce qui pourrait conduire à des choix d'études universitaires plus réfléchis.

Graphique 19 – Proportion de diplômés universitaires de 2020 qui choisiraient le même domaine d'études si c'était à refaire en 2023, selon le lieu d'emploi (%), données de l'END

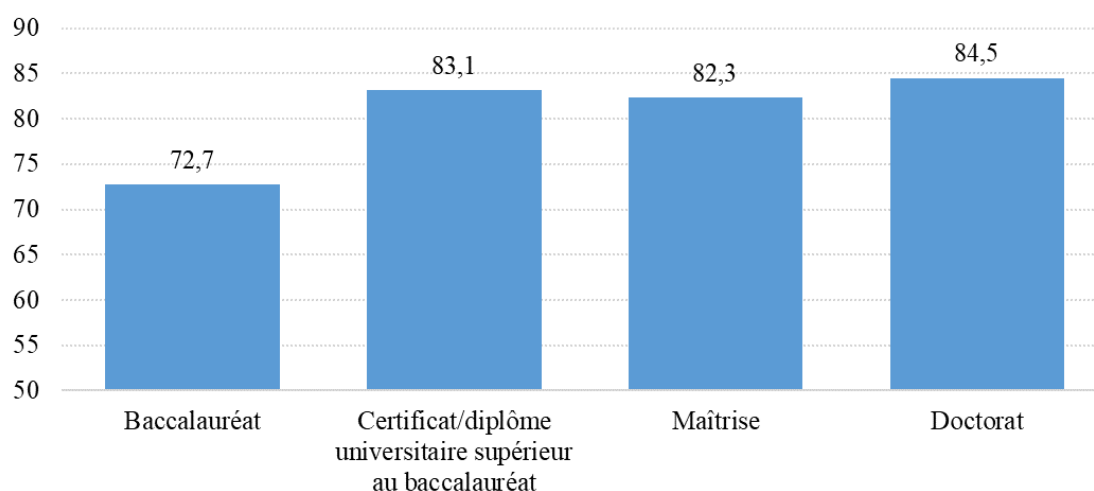


Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Les données présentées au graphique 20 indiquent que les diplômés des études supérieures (niveau supérieur au baccalauréat) sont plus enclins à souhaiter conserver le même domaine d'études que les diplômés du baccalauréat. Les diplômés des cycles supérieurs ayant déjà achevé un baccalauréat, la poursuite d'études à un niveau plus avancé peut être interprétée comme une confirmation de leur choix initial, ou comme un ajustement éclairé de celui-ci. L'expérience professionnelle acquise après l'obtention du diplôme ne semble donc pas remettre en cause la solidité de leur choix de domaine d'études.

Des analyses plus approfondies seraient toutefois nécessaires pour mieux comprendre les facteurs qui incitent un plus grand nombre de diplômés du baccalauréat à envisager un changement de domaine d'études. À première vue, nos résultats suggèrent néanmoins que, si les services d'orientation devaient être renforcés, ils gagneraient à cibler en priorité les jeunes avant leur entrée à l'université, c'est-à-dire au moment de leur passage au cégep.

Graphique 20 – Proportion de diplômés universitaires de 2020 qui choisiraient le même domaine d'études si c'était à refaire en 2023, Québec selon le niveau d'études (%), données de l'END



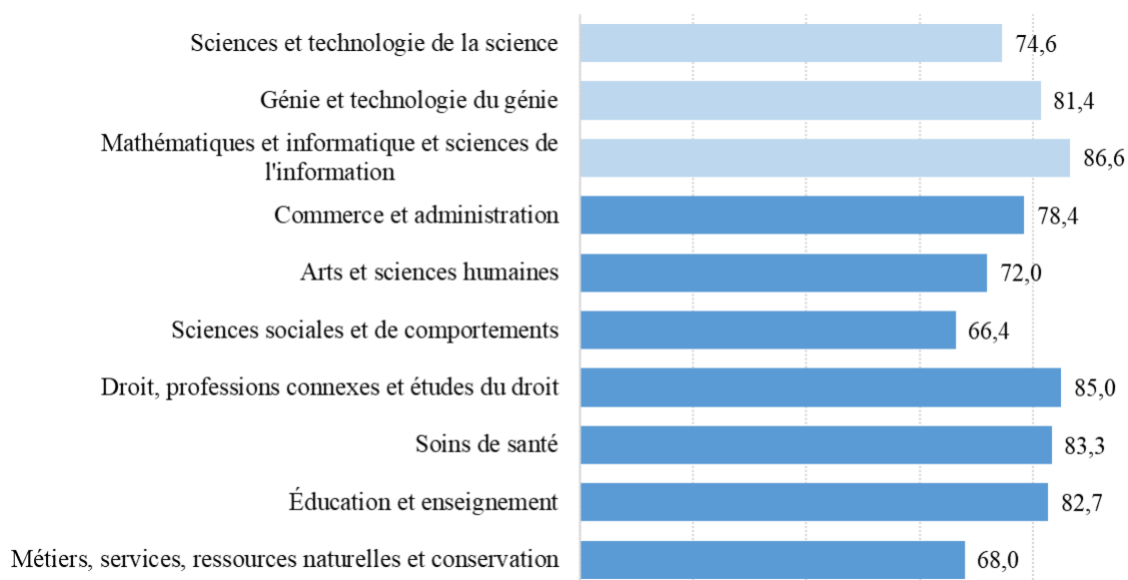
Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Selon le domaine d'études, la proportion de diplômés qui referaient le même choix si c'était à refaire est la plus faible en « sciences sociales et de comportement » (66,4 %) et en « arts et sciences humaines » (72 %). À l'inverse, dans plusieurs autres domaines, plus de 80 % des diplômés déclarent qu'ils maintiendraient leur choix initial (graphique 21). Pour ces domaines, les niveaux de satisfaction ex post ou d'adhésion au domaine d'études sont donc très élevés.

La propension différenciée à envisager un changement de domaine peut être liée aux conditions d'insertion professionnelle propres à chaque champ disciplinaire, notamment à la difficulté d'accéder à un emploi correspondant au programme suivi. À titre d'illustration, les diplômés en « sciences sociales et de comportement » et en « arts et sciences humaines » sont ceux qui déclarent le plus faible niveau d'adéquation entre l'emploi occupé et le programme d'études (graphique 11).

Cela dit, l'explication strictement économique demeure partielle. Il est plausible qu'une partie des diplômés maintienne son choix de domaine en raison d'un intérêt intrinsèque ou d'un attachement personnel à la discipline, indépendamment des débouchés sur le marché du travail. Dans ce cas, le choix d'études apparaît moins sensible aux incitations économiques et davantage guidé par des préférences individuelles relativement stables.

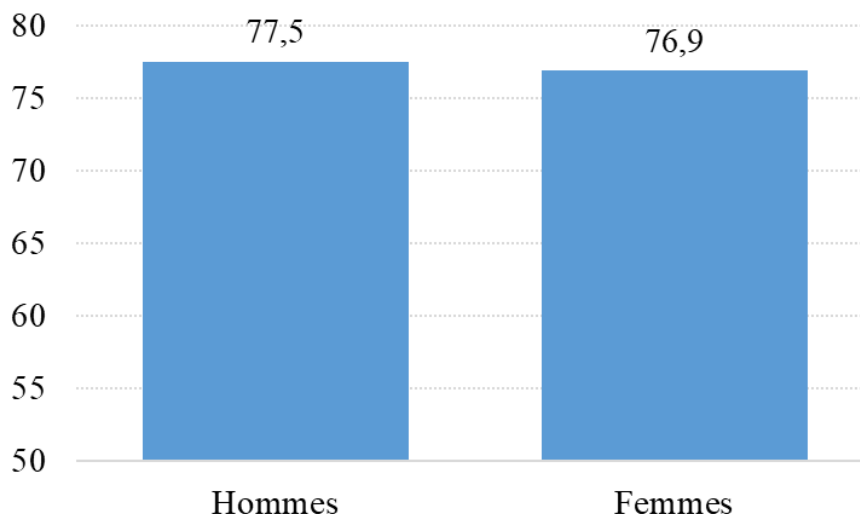
Graphique 21 – Proportion de diplômés universitaires de 2020 qui choisiraient le même domaine d'études si c'était à refaire en 2023, Québec, selon le principal domaine d'études (%), données de l'END



Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

Enfin, le graphique 22 révèle un écart marginal entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la proportion de diplômés qui maintiendraient leur choix de domaine. Ce résultat est particulièrement intéressant dans la mesure où les préférences initiales de formation varient de manière marquée selon le genre.

Graphique 22 – Proportion de diplômés universitaires de 2020 qui choisiraient le même domaine d'études si c'était à refaire en 2023, Québec, selon le genre (%), données de l'END



Source : calculs des auteurs à partir des microdonnées de l'Enquête nationale des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

3.2.6 Analyse des déterminants de l'accès à un emploi qualifié chez les nouveaux diplômés

Nous reproduisons ici l'exercice réalisé à partir des données de l'EPA en estimant un modèle probit ordonné dans lequel la variable dépendante correspond au niveau FEER de la profession occupée. En raison du faible nombre d'observations dans certaines catégories, les niveaux FEER 4 et 5 ont été regroupés. La variable dépendante prend ainsi la valeur 1 lorsque la profession occupée relève des niveaux FEER 4 ou 5, 2 pour le niveau FEER 3, 3 pour le niveau FEER 2, et 4 pour les niveaux FEER 1 ou 0. Pour un diplômé universitaire, la valeur 4 correspond à un emploi qualifié.

Comme précédemment, les résultats du modèle probit ordonné sont présentés sous forme d'effets marginaux sur la probabilité d'occuper un emploi qualifié, c'est-à-dire un emploi classé aux niveaux FEER 0 ou 1. Les effets marginaux associés aux autres catégories ne sont pas examinés dans le présent rapport.

Le modèle est estimé séparément pour le Québec et pour l'ensemble du Canada. Les estimations pour l'ensemble du Canada permettent d'évaluer la performance relative du marché du travail québécois par rapport à celui des autres provinces canadiennes, toutes choses étant égales par ailleurs. Les résultats sont présentés au tableau 7. Les déterminants inclus dans l'analyse couvrent un ensemble varié de caractéristiques, notamment les caractéristiques sociodémographiques des répondants, celles liées à leurs programmes d'études ainsi que celles associées à leurs emplois et à leurs employeurs.

Les principaux constats pour le Québec se résument comme suit :

(1) Le Québec par rapport au reste du Canada

- Encore une fois, le Québec se distingue par la probabilité la plus élevée, toutes choses étant égales par ailleurs, qu'un diplômé universitaire occupe un emploi qualifié. En effet, toutes les autres provinces affichent un effet marginal négatif relativement au Québec, qui constitue la catégorie de référence pour la variable « province ». À titre illustratif, les diplômés universitaires de l'Ontario présentent une probabilité ajustée d'occuper un emploi qualifié inférieure de 4,5 points de pourcentage à celle observée au Québec. Cet écart atteint 8,8 points pour l'Alberta et 6,1 points pour la Colombie-Britannique.

Ces résultats, qui portent sur des diplômés universitaires formés récemment au Canada, confirment ceux obtenus à partir des données de l'EPA, lesquelles couvrent des cohortes plus diversifiées et incluent des diplômés formés tant au Canada qu'à l'étranger. L'ensemble des analyses suggère ainsi que le marché du travail québécois offre des conditions relativement plus favorables à l'intégration professionnelle des diplômés universitaires. Cette performance pourrait notamment s'expliquer par une meilleure adéquation entre la structure du système d'enseignement supérieur québécois et les besoins du marché du travail provincial, comparativement à ce qui est observé dans le reste du Canada. Le passage par les cégeps pourrait également jouer un rôle en permettant aux étudiants d'explorer leurs intérêts, ce qui peut réduire les choix d'études universitaires peu alignés avec les perspectives d'emploi.

L'amélioration de la situation du marché du travail au Québec au cours des deux dernières décennies, notamment par rapport à l'Ontario, constitue un autre facteur susceptible d'avoir contribué à l'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes diplômés de la province. Entre 2006 et 2025, le taux de chômage au Québec a diminué d'environ trois points de pourcentage, passant de 8,3 % à 5,6 %, avec un creux de 4,3 % en 2022 (Statistique Canada, 2026b). Par conséquent, le taux de chômage au Québec, qui était supérieur de 1,9 point de pourcentage à celui de l'Ontario en 2006, lui était devenu inférieur de 2,1 points de pourcentage en 2025. Chez les jeunes de 15 à 24 ans, l'évolution est encore plus marquée : en 2025, leur taux de chômage au Québec était inférieur de 6,3 points à celui observé en Ontario, alors qu'il lui était supérieur de 0,7 point en 2006 (Statistique Canada, 2026b). Ces transformations du marché du travail québécois ont vraisemblablement favorisé l'accès des jeunes diplômés à des emplois correspondant davantage à leur niveau de formation, contribuant ainsi à améliorer la performance relative du Québec en matière d'adéquation entre les études et l'emploi par rapport au reste du Canada.

(2) Caractéristiques sociodémographiques

- **Genre** : aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à un emploi qualifié, toutes choses étant égales par ailleurs, chez les nouveaux diplômés universitaires. Ce résultat, valable tant au Québec que dans l'ensemble du Canada, suggère l'absence d'écart systématique selon le sexe dans l'accès aux emplois qualifiés au sein de la cohorte étudiée.
- **Âge à l'obtention du diplôme** : la probabilité d'occuper un emploi qualifié ne varie pas linéairement avec l'âge au moment de la diplomation. Contrairement aux données de l'EPA, où les répondants se situent à différentes étapes de leur parcours professionnel, les individus étudiés ici appartiennent à une même cohorte et ont intégré le marché du travail avec leur nouveau diplôme depuis une durée comparable. Dans le modèle probit ordonné, l'âge est introduit sous forme quadratique (âge et âge au carré). Le coefficient associé à l'âge est positif, tandis que celui de l'âge au carré est négatif, les deux étant statistiquement significatifs. Il en découle une relation concave : la probabilité d'occuper un emploi qualifié augmente avec l'âge à la diplomation, mais à un rythme décroissant¹³.
- **Incapacité** : les diplômés universitaires vivant avec une incapacité présentent, au Québec, une probabilité plus faible d'occuper un emploi qualifié comparativement aux autres diplômés, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce résultat met en évidence l'existence de barrières persistantes susceptibles de restreindre l'accès de cette population à des emplois correspondant à leurs compétences.

¹³ Au Québec, la probabilité d'occuper un emploi qualifié chez les diplômés universitaires atteint son niveau maximal plus tôt que dans l'ensemble du Canada, soit autour de 26 ans en moyenne, comparativement à 31 ans à l'échelle canadienne.

- **Statut d'immigrant et appartenance à une minorité visible :** les immigrants et les résidents temporaires appartenant à une minorité visible affichent une probabilité plus faible d'occuper un emploi qualifié comparativement aux diplômés natifs ne faisant pas partie d'une minorité visible (groupe de référence), toutes choses étant égales par ailleurs. En revanche, aucune différence statistiquement significative n'est observée entre les immigrants et résidents temporaires non membres d'une minorité visible et le groupe de référence.

Ces résultats suggèrent que l'appartenance à une minorité visible constitue un désavantage sur le marché du travail québécois, y compris pour des individus ayant obtenu leur diplôme au Québec ou ailleurs au Canada. Ils soulèvent des interrogations quant à l'équité des processus d'embauche pour les emplois qualifiés. Dans un contexte où des pressions croissantes s'exercent en faveur d'une augmentation de l'admission d'immigrants qualifiés, cette situation implique un risque de sous-utilisation du capital humain formé localement.

La situation des résidents temporaires membres d'une minorité visible – dont le désavantage estimé est environ trois fois supérieur à celui des immigrants membres d'une minorité visible – revêt un intérêt particulier pour les politiques de sélection privilégiant les candidats formés au Québec. Elle indique que l'obtention d'un diplôme québécois ne garantit pas, pour certains groupes, une intégration professionnelle pleine et entière. Ce résultat doit toutefois être interprété avec prudence pour deux raisons. Premièrement, le nombre de répondants ayant le statut de résident temporaire est relativement limité, ce qui restreint la diversité des profils observables comparativement au groupe des natifs. Deuxièmement, l'échantillon comprend uniquement les résidents temporaires toujours présents au Québec ou au Canada au moment de l'enquête, soit trois ans après l'obtention du diplôme. Certains ont pu quitter le Québec, tandis que d'autres ont acquis la résidence permanente. Les estimations sont ainsi susceptibles d'être influencées par un biais de sélection.

(3) Caractéristiques du programme d'études

- **Niveau de diplôme :** comme précédemment, la poursuite des études au-delà du baccalauréat accroît significativement la probabilité d'occuper un emploi qualifié. Au Québec, par exemple, les titulaires d'une maîtrise présentent une probabilité d'occuper un emploi qualifié supérieure de 18,1 points de pourcentage à celle des titulaires d'un baccalauréat, toutes choses étant égales par ailleurs. Cet avantage s'établit à 14,5 points pour les titulaires d'un doctorat. Ces résultats suggèrent que le marché du travail, tant au Québec que dans l'ensemble du Canada, offre des conditions relativement favorables à l'insertion professionnelle des travailleurs hautement qualifiés. En d'autres termes, les mécanismes d'appariement entre la formation universitaire avancée et la structure des emplois disponibles fonctionnent relativement efficacement, du moins en ce qui concerne l'adéquation verticale mesurée par le niveau FEER.
- **Domaine d'études :** nous avons considéré ici une classification plus détaillée que celle utilisée dans les analyses descriptives. Comparativement au domaine de référence (« éducation et enseignement »), la probabilité d'occuper un emploi qualifié est significativement plus élevée dans les domaines de la santé – « médecine, médecine dentaire et optométrie », « soins

infirmiers » et « pharmacie et programmes connexes » – ainsi qu’en « mathématiques et études connexes », en « informatique et sciences de l’information » et en « droit ». Pour les autres domaines, à l’exception de l’« administration publique », les écarts observés ne sont pas statistiquement significatifs. Les diplômés en « administration publique » affichent, de loin, la probabilité la plus faible d’occuper un emploi qualifié, toutes choses étant égales par ailleurs. Le fait que plusieurs domaines d’études présentent des effets marginaux non statistiquement significatifs peut paraître surprenant, compte tenu du rôle généralement attribué au domaine d’études dans l’adéquation emploi-études. Cette situation pourrait toutefois s’expliquer par l’inclusion, dans le modèle, de variables liées aux caractéristiques de l’emploi, lesquelles captent en grande partie la qualité de l’adéquation. Dans l’ensemble, les résultats permettent néanmoins de faire ressortir les domaines d’études qui semblent offrir les perspectives les plus favorables d’intégration professionnelle sur le marché du travail.

- **Réalisation d’un stage pendant les études :** la réalisation d’un stage dans le cadre du programme d’études accroît significativement la probabilité d’occuper un emploi qualifié chez les diplômés universitaires (+7,7 points de pourcentage au Québec et +6,5 points au Canada). Les programmes comportant une composante de stage semblent ainsi mieux préparer leurs diplômés à l’entrée sur le marché du travail. Le stage constitue une expérience professionnelle préalable qui permet aux étudiants de mettre en pratique les connaissances acquises, de se familiariser avec les exigences des emplois correspondant à leur formation et de développer un réseau ou des références utiles lors de la recherche d’un emploi après l’obtention du diplôme. Par ailleurs, la réalisation d’un stage, lorsqu’elle est mentionnée au curriculum vitae, peut également envoyer un signal positif aux recruteurs, qui y voient une première expérience professionnelle pertinente.
- **Autres caractéristiques du programme d’études :** au Québec, le régime d’études (temps plein ou temps partiel), la proportion des études suivies en ligne ainsi que le fait d’avoir occupé un emploi durant les études ne présentent pas d’effet statistiquement significatif sur la probabilité d’occuper un emploi qualifié. Il en va de même pour l’obtention d’une bourse de reconnaissance et pour la poursuite d’un nouveau programme d’études depuis l’obtention du diplôme en 2020.

Au Canada, en revanche, l’obtention d’une bourse de reconnaissance est associée à une probabilité plus élevée d’occuper un emploi qualifié. Ce type de distinction, qui reflète la réussite universitaire, peut être interprété par les employeurs comme un signal de compétence, de motivation ou de capacité, augmentant ainsi les chances d’accès à des emplois qualifiés.

Toujours à l’échelle canadienne, la poursuite d’un nouveau programme d’études depuis 2020 est associée à une probabilité plus faible d’occuper un emploi qualifié. Pour certains diplômés, le retour aux études peut traduire des difficultés à accéder à un emploi correspondant à leurs aspirations, notamment en matière d’adéquation emploi-études. En outre, ce retour aux études peut encore être en cours au moment de l’enquête, ce qui implique que le répondant occupe possiblement un emploi transitoire en attendant l’achèvement de sa nouvelle formation.

(4) Caractéristiques des emplois et des employeurs

- **Méthode de recherche d'emploi** : comparativement à l'intervention de l'établissement où le diplôme a été obtenu, l'ensemble des autres méthodes de recherche d'emploi recensées est associé à une probabilité plus faible d'occuper un emploi qualifié. Toutefois, cet écart n'est statistiquement significatif que pour deux canaux : le recours à des membres de la famille et à des amis. Ainsi, les diplômés ayant obtenu leur emploi par l'entremise de relations familiales ou amicales présentent un désavantage significatif en matière d'accès à un emploi qualifié. Bien que les réseaux personnels puissent faciliter l'obtention d'un emploi, ils ne semblent pas nécessairement conduire à des emplois correspondant au niveau de qualification des diplômés. Ces canaux peuvent dès lors être interprétés comme des mécanismes de dernier recours, susceptibles de refléter des difficultés à accéder à un emploi par des voies plus formelles ou institutionnelles.
- **Langue(s) utilisée(s) le plus souvent au travail (Québec seulement)** : la langue utilisée au travail ne présente pas d'association statistiquement significative avec la probabilité d'occuper un emploi qualifié chez les nouveaux diplômés universitaires. En particulier, le fait de travailler dans un milieu où l'anglais est dominant n'accroît pas significativement la probabilité d'une correspondance emploi-études par rapport aux milieux où le français constitue la langue d'usage principale. On observe par ailleurs un effet négatif associé au bilinguisme au travail; toutefois, celui-ci n'atteint pas le seuil de significativité statistique. Dans l'ensemble, ces résultats ne corroborent pas l'idée selon laquelle la maîtrise ou l'usage du bilinguisme constituerait une condition déterminante pour accéder à un emploi qualifié au Québec.
- **Permanence et statut de l'emploi** : contrairement aux résultats de l'EPA, ceux de l'END ne fournissent pas de preuve que les emplois permanents sont associés à une probabilité plus élevée d'adéquation emploi-études. À l'opposé, l'emploi à temps plein augmente cette probabilité. Signalons également que le fait d'occuper toujours le premier emploi depuis l'obtention du diplôme n'a pas de rapport significatif avec la probabilité en question. En d'autres termes, le changement d'emploi n'améliore pas nécessairement la qualité de l'adéquation.
- **Secteur d'activité** : par rapport au secteur de référence « services d'enseignement », seul le secteur « extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz » affiche une probabilité plus élevée d'adéquation. Tous les autres secteurs sont associés à une probabilité plus faible d'adéquation. À l'échelle canadienne, aucun secteur ne surpasse le secteur de référence. Ainsi, les emplois dans le secteur de l'enseignement sont ceux qui offrent le meilleur arrimage avec les études. À l'opposé, quatre secteurs d'activité se démarquent nettement avec les plus faibles probabilités pour les diplômés d'occuper un emploi qualifié au Québec : « commerce de détail », « transport et entreposage », « services immobiliers et services de location et de location à bail » et « services d'hébergement et de restauration ». On peut présumer que ces secteurs constituent des refuges pour les diplômés qui ne parviennent pas à décrocher un emploi qualifié. Par ailleurs, le choix de travailler dans ces secteurs pourrait

être temporaire, permettant aux diplômés d'occuper un emploi et de gagner un revenu tout en poursuivant leurs recherches d'un emploi qualifié.

- **Impact de la COVID :** les diplômés qui ont déclaré avoir subi des changements directs à leur emploi ou dans leurs plans en matière d'emploi en 2020 à cause de la COVID ont une probabilité inférieure d'occuper un emploi qualifié comparativement aux autres diplômés, toutes choses étant égales. La pandémie a eu peu de répercussions sur le parcours des diplômés de notre cohorte puisqu'elle survenue à la fin de leur programme d'études. Toutefois, elle a eu une grande incidence sur le contexte de leur insertion professionnelle, exposant davantage d'entre eux à la surqualification.

Tableau 7 – Résultats de l’estimation d’un modèle probit ordonné avec variable dépendante = 1 si la profession occupée en 2023 est de niveau FEER^(a) 4 ou 5, 2 si FEER 3, 3 si FEER 2, 4 si FEER 1 ou 0; diplômés universitaires de 2020, données l’END

	Québec		Canada	
	Effet marginal ^(b)	Err. type	Effet marginal ^(b)	Err. type
Statut (réf. = natif non membre d’une minorité visible)				
Natif membre d’une minorité visible	0,007	0,040	-0,005	0,020
Immigrant non membre d’une minorité visible	0,011	0,047	-0,006	0,027
Immigrant membre d’une minorité visible	-0,099***	0,038	-0,009	0,019
Résident temporaire non membre d’une minorité visible	0,053	0,086	-0,013	0,051
Résident temporaire membre d’une minorité visible	-0,269***	0,074	-0,088**	0,036
Âge au moment de l’obtention du diplôme	0,003	0,003	0,005	0,002
Femme	0,010	0,023	-0,017	0,013
A une incapacité	-0,050**	0,023	0,003	0,013
Diplôme (réf. = baccalauréat)				
Certificat/diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	0,122***	0,031	0,063**	0,032
Maîtrise	0,181***	0,024	0,154***	0,014
Doctorat	0,145***	0,046	0,159***	0,027
Domaine d’études (réf. = éducation et enseignement)				
Sciences physiques et chimiques	0,043	0,091	-0,070	0,053
Sciences biologiques	-0,038	0,091	-0,073*	0,041
Sciences générales et intégrées	-0,104	0,168	-0,054	0,061
Ingénierie	0,082	0,065	0,072*	0,038
Technologie du génie	-0,052	0,090	-0,078	0,052
Mathématiques et études connexes	0,144*	0,086	0,100	0,069
Informatique et sciences de l’information	0,147**	0,065	0,100**	0,040
Commerce et études connexes	0,041	0,059	0,000	0,035
Administration publique	-0,336**	0,139	-0,209***	0,078
Arts	-0,058	0,085	-0,147***	0,045
Sciences humaines	-0,034	0,083	-0,063	0,043
Sciences sociales et domaines connexes	-0,066	0,071	-0,073*	0,039

	Québec		Canada	
	Effet marginal ^(b)	Err. type	Effet marginal ^(b)	Err. type
Sciences psychologiques et comportementales	-0,112	0,088	-0,053	0,045
Communications et sciences de la famille et de la consommation	0,003	0,083	0,018	0,055
Droit	0,169**	0,072	0,111**	0,055
Médecine, médecine dentaire, et optométrie	0,292***	0,054	0,280***	0,035
Soins infirmiers	0,174***	0,065	0,213***	0,038
Pharmacie et programmes connexes	0,239***	0,072	0,270***	0,038
Agriculture, médecine vétérinaire, et exploitation et gestion des ressources naturelles	-0,137	0,111	-0,071	0,056
Mécanique et réparation, architecture, construction et travail de précision	0,037	0,084	-0,024	0,060
Travail social et programmes connexes	-0,063	0,082	0,030	0,046
Statut d'études (réf. = étudiant à temps plein)				
Étudiant à temps partiel	-0,035	0,036	0,014	0,023
Étudiant à la fois à temps plein et à temps partiel	-0,032	0,032	-0,019	0,024
Proportion des études faites en ligne (réf. = aucune)				
Moins de 25 %	-0,022	0,026	-0,019	0,015
De 25 % à moins de 50 %	-0,049	0,050	-0,068	0,033
De 50 % à moins de 75 %	0,008	0,053	0,006	0,036
De 75 % à 100 %	-0,037	0,036	-0,010	0,025
A effectué un stage pendant les études	0,077***	0,024	0,065***	0,015
A obtenu une bourse de reconnaissance	0,013	0,029	0,042***	0,013
Travaillait pendant les études	0,019	0,029	0,025	0,017
A suivi un nouveau programme d'études	-0,037	0,023	-0,050***	0,014
Principale démarche pour l'obtention de l'emploi (réf. = par l'école)				
Réponse à une annonce	-0,046	0,036	-0,086***	0,022
Contact direct avec l'employeur	-0,020	0,035	-0,016	0,023
Service de placement	-0,012	0,054	-0,076**	0,037
Réseautage, salon de l'emploi	-0,009	0,056	0,018	0,032

	Québec		Canada	
	Effet marginal ^(b)	Err. type	Effet marginal ^(b)	Err. type
Membres de la famille	-0,128***	0,054	-0,191***	0,036
Amis	-0,098***	0,046	-0,089***	0,027
Autre	-0,020	0,047	-0,039	0,031
Langue(s) utilisée(s) le plus souvent au travail (réf. = français seulement)				
Anglais seulement	0,028	0,029		
Anglais et français	-0,029	0,031		
Premier emploi occupé depuis l'obtention du diplôme	-0,006	0,021	0,012	0,013
Emploi permanent	0,047	0,031	-0,002	0,017
Emploi à temps plein	0,079*	0,040	0,142***	0,022
Secteur d'activité (réf. = services d'enseignement)				
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-0,080	0,129	-0,367***	0,135
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	0,079***	0,021	-0,085*	0,051
Services publics	-0,109	0,078	-0,105	0,067
Construction	-0,296***	0,067	-0,257***	0,040
Fabrication	-0,328***	0,057	-0,346***	0,038
Commerce de gros	-0,368***	0,125	-0,388***	0,057
Commerce de détail	-0,540***	0,067	-0,423***	0,042
Transport et entreposage	-0,451***	0,107	-0,446***	0,049
Industrie de l'information et industrie culturelle	-0,248***	0,077	-0,220***	0,045
Finance et assurances	-0,322***	0,055	-0,259***	0,036
Services immobiliers et services de location et de location à bail	-0,595***	0,158	-0,231***	0,070
Services professionnels, scientifiques et techniques	-0,139***	0,036	-0,078***	0,025
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	-0,295***	0,076	-0,427***	0,053
Soins de santé et assistance sociale	-0,105***	0,035	-0,155***	0,025
Arts, spectacles et loisirs	-0,315***	0,096	-0,414***	0,048
Services d'hébergement et de restauration	-0,841***	0,048	-0,639***	0,044

	Québec		Canada	
	Effet marginal ^(b)	Err. type	Effet marginal ^(b)	Err. type
Autres services (sauf les administrations publiques)	-0,320***	0,074	-0,206***	0,067
Administrations publiques	-0,186***	0,044	-0,249***	0,028
A eu des changements directs à son emploi ou dans ses plans en matière d'emploi en 2020 à cause de la COVID	-0,045**	0,021	-0,047***	0,013
Taille de la collectivité de résidence (réf. = 1 500 000 +)				
500 000 – 1 499 999	0,025	0,029	0,012	0,020
100 000 – 499 999	0,033	0,037	0,008	0,020
10 000 – 99 999 (tout RMRAR < 100 000)	-0,001	0,039	0,020	0,029
Moins de 10 000 (toute non RMRAR)	-0,021	0,038	0,031	0,023
Province d'emploi (réf. = Québec)				
Terre-Neuve-et-Labrador			-0,076***	0,028
Île-du-Prince-Édouard			-0,053	0,036
Nouvelle-Écosse			-0,075***	0,026
Nouveau-Brunswick			-0,078***	0,027
Ontario			-0,045**	0,019
Manitoba			-0,080***	0,029
Saskatchewan			-0,068***	0,024
Alberta			-0,088***	0,025
Colombie-Britannique			-0,061***	0,020
Pseudo R2	0,238		0,199	
Nombre d'observations (non pondéré)	2 620		15 072	

(a) Voir le tableau 1 pour la signification des catégories FEER.

(b) Effet marginal sur la probabilité d'occuper une profession de niveau FEER 1 ou 0. L'effet marginal correspond à la variation de cette probabilité associée à une variation unitaire d'une variable explicative. Pour les variables dichotomiques ou catégorielles, il représente la différence de probabilité entre une catégorie donnée et la catégorie de référence.

*** Significatif au niveau 1 %; ** Significatif au niveau 5 %; * Significatif au niveau 10 %.

Source : estimations des auteurs effectuées à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2020, réalisée en 2023.

4. Synthèse et recommandations

Ce rapport porte sur l'adéquation entre les études et l'emploi chez les diplômés universitaires au Québec. Il existe une littérature abondante sur ce sujet, tant au niveau provincial qu'à l'étranger. Cette littérature traite des méthodes d'évaluation de l'adéquation emploi-études ainsi que de ses déterminants et de ses conséquences.

Au Québec, une proportion croissante de la population fait des études universitaires. En 2021, 29,5 % de la population âgée de 25 à 64 ans détenait un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur, soit une hausse de 17 points de pourcentage par rapport à 1991 (Statistique Canada, 1993; 2022). Chez la population active de 15 ans et plus, la part des titulaires d'un grade universitaire atteignait 32,5 % en 2024, en hausse de 12 points de pourcentage par rapport à 2006¹⁴. Parallèlement, les personnes actives détenant un diplôme d'études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur ne représentaient plus que 27 % de la population active en 2024, contre 39 % en 2006.

Dans ce contexte, l'analyse de l'adéquation entre les études et l'emploi revêt une importance particulière pour les politiques publiques visant à arrimer le système éducatif aux besoins du marché du travail et à améliorer l'employabilité des diplômés. Les besoins du marché du travail étant en constante évolution, cette analyse devrait être réalisée de manière périodique afin de permettre les ajustements nécessaires au système éducatif et de veiller à ce qu'il demeure en phase avec les exigences du marché du travail.

Nous avons mobilisé les microdonnées de l'Enquête sur la population active (EPA) et de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) afin d'évaluer l'étendue de l'emploi qualifié chez les diplômés universitaires. L'emploi qualifié est défini ici comme un emploi exigeant habituellement des études universitaires. Nous avons utilisé à la fois une mesure objective, basée sur la catégorie FEER de la Classification nationale des professions (CNP) de 2021, et des mesures subjectives fondées sur la perception qu'ont les diplômés de l'adéquation entre leur formation et l'emploi qu'ils occupent.

Nos résultats mettent en évidence une progression de 5 points de pourcentage de la part des emplois exigeant des études universitaires (FEER 0 et 1¹⁵) entre 2006 et 2024 au Québec, celle-ci étant passée de 26,8 % à 31,8 %. Ainsi, près d'un emploi sur trois au Québec exige désormais un diplôme universitaire ou une expérience équivalente. Le marché du travail semble donc suivre la même tendance que le niveau de scolarité de la population active. Il semble toutefois que le niveau de scolarité de la population augmente plus rapidement que les exigences des emplois. En effet, la proportion de diplômés universitaires occupant un emploi qualifié au Québec suit une tendance à

¹⁴ Chez la population active âgée de 25 à 64 ans, la proportion de titulaires d'un diplôme universitaire est passée de 15 % en 1990 à 37 % en 2025 au Québec (Statistique Canada, 2026).

¹⁵ Voir le tableau 1 pour la signification des catégories FEER.

la baisse, bien qu'elle se soit redressée depuis 2018. Globalement, environ deux diplômés universitaires sur trois occupent un emploi qualifié.

Un résultat important mérite d'être souligné : le Québec fait bonne figure parmi les provinces canadiennes. En 2024, 66,4 % des diplômés universitaires y occupaient un emploi qualifié, contre 61,9 % en Ontario et 61,5 % à l'échelle canadienne. Cette performance est confirmée par les analyses multivariées, qui indiquent que le Québec est la province où la probabilité pour un diplômé universitaire d'occuper un emploi qualifié est la plus élevée au Canada, toutes choses étant égales par ailleurs.

Lorsque l'on se limite aux diplômés universitaires formés au Canada et ayant obtenu leur diplôme en 2020, le Québec se démarque encore davantage. En 2023, 73,8 % de ces diplômés y occupaient un emploi qualifié, soit près de trois diplômés sur quatre, contre 64,1 % en Ontario et 66,6 % à l'échelle canadienne. Même après contrôle de plusieurs caractéristiques des diplômés, de leurs programmes d'études et de leurs emplois, le Québec demeure la province où la probabilité d'occuper un emploi qualifié est la plus élevée au Canada.

Les données de l'END permettent également d'évaluer l'adéquation emploi-études à l'aide d'une mesure subjective, fondée sur l'évaluation que font les diplômés eux-mêmes de leur niveau de qualification par rapport aux exigences de leur emploi. Là encore, le Québec se distingue : la proportion de diplômés universitaires qui estiment être adéquatement qualifiés pour leur emploi y est la plus élevée au Canada. Elle atteignait 78,5 % en 2023 parmi la cohorte de 2020, comparativement à 76,4 % en Ontario et à 77,1 % pour l'ensemble du Canada. Ainsi, relativement peu de diplômés au Québec s'estiment surqualifiés pour leur emploi.

Dans le cadre de l'END, les répondants sont également invités à indiquer la force du lien entre leur programme d'études et l'emploi qu'ils occupent. Il s'agit ici d'une mesure de l'adéquation horizontale entre les études et l'emploi. Au Québec, 66,9 % des diplômés universitaires de la cohorte de 2020 considéraient que l'emploi qu'ils occupaient en 2023 était fortement lié à leur programme d'études. Cette proportion n'était que de 56 % en Ontario – soit près de 11 points de pourcentage de moins qu'au Québec – et de 60,4 % à l'échelle canadienne. Ce résultat vient confirmer la bonne performance du système éducatif québécois comparativement au reste du Canada, en particulier à l'Ontario, province souvent utilisée comme point de référence dans les comparaisons interprovinciales.

La satisfaction des travailleurs constitue également un indicateur important de la qualité des emplois occupés. Au Québec, 86,7 % des diplômés universitaires de la cohorte de 2020 se déclaraient satisfaits ou très satisfaits de leur emploi en 2023. Ce pourcentage était de 80,6 % en Ontario et de 82,3 % pour l'ensemble du Canada. Cette proportion élevée suggère que le marché du travail québécois répond aux attentes de la grande majorité des diplômés et leur offre des conditions d'emploi qu'ils jugent satisfaisantes. La satisfaction au travail est d'ailleurs susceptible d'influencer positivement le comportement des travailleurs, en renforçant leur attachement à leur emploi, ce qui peut contribuer à réduire le roulement de la main-d'œuvre et à améliorer la

productivité des organisations. À cet égard, le Québec apparaît avantagé par rapport aux autres provinces canadiennes.

Un dernier indicateur de la capacité du système éducatif québécois à répondre aux aspirations des jeunes concerne la proportion de diplômés qui referaient le même choix de domaine d'études s'ils avaient à recommencer leur parcours. Cet indicateur permet notamment d'évaluer dans quelle mesure les étudiants font des choix éclairés au départ, possiblement grâce à des systèmes d'information et d'orientation efficaces. Après plusieurs années passées aux études puis sur le marché du travail, il est pertinent de leur demander s'ils confirment ou remettent en question leur choix initial. Comme pour les indicateurs précédents, le Québec se démarque : il s'agit de la province où la proportion de diplômés universitaires qui referaient le même choix de domaine d'études est la plus élevée. Cette proportion atteint 77,2 % au Québec, comparativement à 68,2 % en Ontario et à 71,6 % pour l'ensemble du Canada. Cette performance du Québec pourrait s'expliquer par des dispositifs d'orientation et d'encadrement pédagogique plus efficaces susceptibles d'améliorer l'expérience universitaire et la satisfaction ex post. Le passage par les cégeps pourrait également favoriser une orientation plus réfléchie.

Dans l'ensemble, les différents indicateurs examinés suggèrent que le système universitaire québécois affiche les meilleures performances au Canada en matière d'adéquation entre les études et l'emploi. Les diplômés universitaires formés au Canada et travaillant au Québec sont plus susceptibles d'occuper un emploi correspondant à leur niveau et à leur domaine d'études. Ils sont également plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi et de confirmer leur choix initial de domaine d'études.

Dès lors, on peut se demander si le Québec ne devrait pas simplement poursuivre les politiques éducatives actuelles, dans la mesure où celles-ci produisent des résultats globalement meilleurs que ceux observés ailleurs au Canada. Bien entendu, des marges d'amélioration subsistent. Il convient notamment de tenir compte du fait que le niveau de scolarité de la population continue d'augmenter au fil du temps, ce qui exige de maintenir un certain équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée, particulièrement dans un contexte où le marché du travail connaît d'importantes transformations, notamment sous l'effet du développement de l'intelligence artificielle.

Par ailleurs, si la situation globale apparaît favorable, elle masque néanmoins des disparités importantes entre différents sous-groupes de diplômés. C'est pourquoi une large part des analyses empiriques a été consacrée à l'analyse des déterminants de l'adéquation entre les études et l'emploi.

Les analyses multivariées indiquent que, toutes choses étant égales par ailleurs, la probabilité d'occuper un emploi qualifié est plus faible chez les titulaires d'un baccalauréat que chez les diplômés des cycles supérieurs. Cette situation pourrait s'expliquer à la fois par des facteurs quantitatifs et qualitatifs. D'une part, les diplômés de niveau baccalauréat sont plus nombreux que ceux des cycles supérieurs. D'autre part, l'accès aux programmes de cycles supérieurs implique généralement un processus de sélection à l'admission. En outre, les formations offertes à ces niveaux sont généralement plus spécialisées. Il n'en demeure pas moins qu'une révision du contenu de certains programmes de premier cycle pourrait s'avérer nécessaire afin d'améliorer

l'employabilité des diplômés et d'accroître le rendement de ces formations. Par ailleurs, une augmentation des admissions aux cycles supérieurs pourrait également contribuer à améliorer les perspectives d'insertion professionnelle des diplômés. Cette augmentation devrait, toutefois, tenir compte de la capacité d'absorption du marché du travail.

À l'instar des travaux existants, nos résultats confirment le rôle prépondérant du domaine d'études dans l'accès à un emploi qualifié chez les diplômés universitaires. La probabilité d'occuper un emploi qualifié est plus élevée chez les diplômés en éducation, en santé, en mathématiques, en informatique et en droit. Les politiques publiques pourraient donc viser à maintenir ou à accroître la capacité de formation dans ces domaines, tout en tenant compte de l'évolution des besoins du marché du travail.

Un autre résultat important concerne l'impact très positif de la réalisation d'un stage en milieu professionnel dans le cadre du programme d'études sur la probabilité d'occuper un emploi qualifié. Les programmes universitaires comportant une composante de stage semblent ainsi favoriser l'intégration professionnelle de leurs diplômés. Dans les domaines où les perspectives d'accès à un emploi qualifié sont plus limitées, il pourrait être pertinent de renforcer la formation pratique par le développement de stages, afin de permettre aux étudiants de mettre en pratique les connaissances acquises durant leur formation et de mieux les préparer à leur entrée sur le marché du travail.

Nos résultats mettent également en évidence l'effet positif de l'intervention de l'établissement d'enseignement dans le processus d'accès à l'emploi sur la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés. De manière générale, les canaux formels et institutionnels semblent mener à des emplois de meilleure qualité que les canaux informels. Il serait donc pertinent de renforcer les services d'aide à l'emploi dans les universités ainsi que les services de placement dans les organismes pertinents, tout en multipliant les occasions de réseautage permettant de rapprocher les diplômés et les employeurs.

En ce qui concerne la langue utilisée le plus souvent au travail, nos résultats indiquent qu'elle n'est pas associée de manière statistiquement significative à la probabilité d'occuper un emploi qualifié chez les nouveaux diplômés universitaires au Québec. L'usage exclusif du français ne présente pas de désavantage par rapport à l'usage de l'anglais ou au bilinguisme en matière d'adéquation entre les études et l'emploi. Au Québec, en 2023, 61 % des organisations ont recherché (exigé ou souhaité) des compétences en français et 40 % des compétences en anglais lors de l'embauche (Paré, 2025). On peut présumer que ces exigences sont encore plus élevées lorsqu'il s'agit du recrutement de diplômés universitaires. Néanmoins, selon nos résultats, les différences entre les organisations à cet égard ne semblent pas être associées à la qualité du poste à pourvoir.

Par ailleurs, les diplômés universitaires se retrouvent dans l'ensemble des secteurs de l'économie québécoise, y compris dans ceux qui leur offrent relativement peu d'occasions d'occuper un emploi qualifié. Le secteur de l'enseignement est celui qui assure le meilleur arrimage entre les études et l'emploi pour ces diplômés. À l'inverse, plusieurs secteurs recrutent des diplômés universitaires pour des emplois pour lesquels ils sont nettement surqualifiés. C'est notamment le cas des secteurs du commerce de détail, du transport et de l'entreposage, des services immobiliers et de location,

ainsi que des services d'hébergement et de restauration. Les diplômés universitaires contribuent ainsi à répondre aux besoins de main-d'œuvre de ces secteurs, mais souvent au prix d'une sous-utilisation de leurs compétences. Une telle situation peut constituer davantage une stratégie d'adaptation visant à éviter le chômage tout en poursuivant la recherche d'un emploi correspondant à leur qualification.

La pandémie de COVID-19 a eu un effet négatif sur les perspectives d'accès à un emploi qualifié pour certains diplômés universitaires. Ceux qui ont déclaré avoir subi des changements directs dans leur emploi ou dans leurs projets professionnels en raison de la pandémie présentent une probabilité plus faible d'occuper un emploi qualifié.

En ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques des diplômés, nos résultats indiquent l'absence de différence significative entre les hommes et les femmes dans l'accès à un emploi qualifié parmi les titulaires d'un diplôme universitaire au Québec. Ce résultat suggère que les mécanismes d'appariement entre formation et emploi ne semblent pas différer selon le sexe. Ce constat positif doit toutefois être nuancé par le fait que les diplômés universitaires vivant avec une incapacité présentent une probabilité plus faible d'accéder à un emploi qualifié que les autres diplômés. Ce résultat met en évidence l'existence d'obstacles structurels susceptibles de freiner leur insertion professionnelle et plaide en faveur de politiques publiques plus inclusives visant à lever les barrières auxquelles ces personnes font face et à favoriser une intégration professionnelle équitable.

Les politiques d'inclusion devraient également s'appliquer aux diplômés immigrants appartenant à une minorité visible, qu'ils aient obtenu leur diplôme au Canada ou à l'étranger. Ces derniers sont moins susceptibles d'accéder à un emploi qualifié que les diplômés n'appartenant pas à une minorité visible. Les mesures visant à améliorer l'adéquation entre les études et l'emploi gagneraient donc à s'inscrire dans une perspective plus large visant à réduire les inégalités d'accès à l'emploi et les disparités dans la qualité de celui-ci.

Les résultats obtenus à partir des données de l'EPA, lesquelles incluent l'ensemble des diplômés universitaires au Québec, indiquent que les immigrants qui obtiennent un diplôme universitaire au Canada voient leurs chances d'occuper un emploi qualifié augmenter de manière significative par rapport à ceux dont le diplôme a été obtenu à l'étranger. L'investissement dans un diplôme canadien constitue donc un levier important d'amélioration de la qualité de l'emploi, en particulier pour les immigrants qui n'arrivent pas à faire reconnaître leurs diplômes acquis à l'étranger. Les politiques publiques devraient ainsi encourager et faciliter cet investissement.

En résumé, la population du Québec est de plus en plus scolarisée, notamment au niveau universitaire, mais les retombées de cet effort collectif sur le développement de la province risquent d'être limitées si les diplômés n'accèdent pas à des emplois qui correspondent à leurs compétences. L'inadéquation études-emploi engendre des effets négatifs tant au niveau individuel qu'aux niveaux organisationnel et collectif, ce qui justifie l'intervention des décideurs publics afin d'en réduire l'ampleur. Bien que le phénomène soit parfois transitoire – notamment chez les jeunes

diplômés qui acceptent temporairement des emplois inadéquats dans l'attente d'un poste correspondant à leurs compétences – sa persistance peut être problématique.

Dans cette perspective, nous proposons plusieurs pistes d'action visant à améliorer l'adéquation entre formation et emploi.

(1) Continuer d'investir dans l'enseignement universitaire au Québec afin de rattraper le retard avec les autres provinces canadiennes, l'Ontario en particulier.

Le Québec compte, en proportion de sa population, moins de diplômés universitaires que l'Ontario et que l'ensemble du Canada. Il se distingue toutefois par une proportion plus élevée de personnes titulaires d'un diplôme postsecondaire (cégep ou formation professionnelle). Par ailleurs, la province présente également la proportion la plus élevée de personnes actives sans diplôme. L'importance de l'investissement en éducation universitaire se justifie notamment par le fait qu'un emploi sur trois au Québec (32,5 % en 2024) exige désormais un diplôme universitaire. Cette proportion est en croissance continue, puisqu'elle n'était que de 20,9 % en 2006.

L'augmentation de l'investissement dans l'enseignement universitaire demeure pertinente afin de soutenir davantage le développement économique du Québec et d'accélérer sa transformation vers des secteurs à plus forte valeur ajoutée. L'enseignement universitaire constitue en effet l'un des principaux leviers de développement économique. Pour en maximiser les retombées économiques et sociales, il importe toutefois que les diplômés soient bien préparés à intégrer le marché du travail et qu'ils occupent des emplois correspondant à leur niveau de qualification.

Dans cette perspective, le Québec pourrait favoriser davantage l'accès aux études universitaires tout en orientant une partie de cet effort vers les domaines de formation offrant les meilleures perspectives d'emploi et répondant aux besoins actuels et futurs du marché du travail. La capacité d'analyse et de réflexion que développent les études universitaires nous semble encore plus pertinente dans un monde où l'intelligence artificielle agit à la fois comme complément et comme substitut au travail humain.

(2) Revoir la définition du décrochage scolaire.

Les emplois exigeant un diplôme d'études secondaires ou aucun diplôme sont en nette diminution au Québec. Leur part dans l'emploi total a reculé de 12 points de pourcentage entre 2006 et 2024. À l'inverse, les emplois exigeant des études postsecondaires se maintiennent à un niveau élevé, tandis que ceux requérant un diplôme universitaire connaissent une croissance continue. Cette évolution invite à revisiter la notion de décrochage scolaire, afin qu'elle renvoie à l'abandon des études avant l'obtention d'un premier diplôme postsecondaire (DEP ou DEC) ou avant l'âge de 18 ans.

(3) Augmenter la capacité d'accueil dans les domaines d'études présentant un fort taux d'adéquation emploi-études.

Certains domaines d'études (éducation, santé, droit, mathématiques, informatique, etc.) sont associés à de bonnes perspectives d'emploi, mais demeurent parfois peu accessibles en raison de mécanismes de contingentement. Par ailleurs, l'éducation et la santé figurent parmi les secteurs où la pénurie de main-d'œuvre est chronique au Québec. Permettre à un plus grand nombre d'étudiants d'accéder à ces formations répondrait à des besoins réels du marché du travail, favoriserait un meilleur arrimage entre les études et les emplois occupés par les diplômés, et réduirait la dépendance à l'égard des travailleurs étrangers.

(4) Répondre aux aspirations des jeunes en leur permettant de suivre les formations de leur choix, tout en les accompagnant vers des choix éclairés.

Le système éducatif doit respecter le libre choix des individus, qui demeurent les mieux placés pour juger de leurs aspirations et de leurs objectifs professionnels. Il ne faudrait pas les contraindre à faire des choix qu'ils ne souhaitent pas, même si ceux-ci apparaissent collectivement optimaux. Toutefois, l'accès à une information fiable et actualisée sur les perspectives d'emploi ainsi que la mise en place d'incitatifs appropriés sont essentiels pour éclairer ces choix et les orienter vers des options socialement souhaitables. À titre d'exemple, l'étude de Vaillancourt *et al.* (2024) met en lumière les formations associées aux plus hauts taux de rendement privés et sociaux. La diffusion de données pertinentes sur les débouchés et les rendements des études, combinée à des services efficaces d'orientation et d'accompagnement pédagogique, est également essentielle pour mieux informer les jeunes et les soutenir dans leurs choix d'études et de carrière.

(5) Renforcer les services de placement offerts par les établissements d'enseignement et en élargir l'accès à un plus grand nombre de diplômés.

Ces services jouent un rôle clé en tant que mécanismes d'intermédiation entre l'offre et la demande de travail. En accompagnant les diplômés dans leur recherche d'emploi, ils contribuent à améliorer la qualité de l'appariement et à réduire l'incidence de la surqualification professionnelle. Il convient également de multiplier les initiatives favorisant les rencontres entre employeurs et diplômés, par exemple sous la forme de salons de l'emploi et d'événement de réseautage.

(6) Généraliser les dispositifs de stages dans les programmes universitaires et renforcer les partenariats avec les employeurs.

La présence d'une composante de stage dans un programme d'études augmente significativement les chances des diplômés d'occuper un emploi correspondant à leur formation. Dans la mesure du possible, les universités pourraient être encouragées à intégrer dans leurs programmes des stages obligatoires dans les milieux susceptibles d'employer leurs diplômés. Il s'agit également de renforcer les initiatives permettant aux employeurs de participer plus activement à la formation.

(7) Réduire les barrières structurelles à l'intégration professionnelle des groupes défavorisés.

Certaines pratiques, qu'elles soient discriminatoires ou non, limitent la pleine utilisation des compétences disponibles sur le marché du travail. Dans cette perspective, il est recommandé que les employeurs adoptent des pratiques plus inclusives à l'égard des immigrants, des membres des minorités visibles et des personnes vivant avec une incapacité, afin de favoriser une insertion professionnelle plus équitable.

En somme, il est important pour le Québec de renforcer l'investissement en éducation en raison de ses retombées économiques et sociales positives à long terme (Vaillancourt *et al.*, 2024). Toutefois, cet investissement doit s'accompagner d'une adaptation continue des programmes aux besoins du marché du travail, notamment par l'ajustement des capacités d'accueil dans les filières présentant de meilleures perspectives d'emploi et par la mise en place de mécanismes efficaces d'intermédiation entre l'offre et la demande de compétences. Il importe également d'accompagner les jeunes afin qu'ils puissent faire des choix de carrière éclairés, fondés à la fois sur leurs aspirations et sur une information fiable concernant les perspectives d'emploi.

Les entreprises ont, elles aussi, un rôle déterminant à jouer en renforçant la formation continue et le développement des compétences, afin de favoriser la progression professionnelle des travailleurs et d'optimiser l'utilisation du capital humain. Elles sont également appelées à contribuer davantage à l'élaboration des programmes d'études pour mieux préparer les diplômés à la vie professionnelle et à adopter des pratiques de gestion inclusives permettant de mobiliser pleinement l'ensemble des talents disponibles sur le marché du travail.

Enfin, l'amélioration durable de l'adéquation entre formation et emploi nécessite une action concertée des établissements d'enseignement, des employeurs et du gouvernement. Une telle collaboration constitue une condition essentielle pour assurer une utilisation plus efficace du capital humain, améliorer la qualité de l'insertion professionnelle des diplômés et maximiser les retombées économiques et sociales de l'investissement collectif en éducation.

Bibliographie

- Alam, A. et Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-194.
- Aydogdu, S. et Aşıkıl, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Baert, S., Verhaest, D. (2019). Unemployment or overeducation: Which is a worse signal to employers? *De Economist*, 167(1), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10645-018-9330-2>
- Ballesteros-Leiva, F., St-Onge, S. et Arcand, S. (2023). Overqualification and turnover intention: The significance of work-life balance for Canadian-born and immigrant employees. *Relations industrielles*, 78(2). <https://doi.org/10.7202/1109480ar>

- Battu, H., Belfield, C. R. et Sloane, P. J. (2000). How well can we measure graduate over-education and its effects? *National Institute Economic Review*, 171(1), 82-93
- Boudarbat, B. et Adom, M. I. (2024). Immigrant de deuxième génération et citoyen de second ordre? (n° 2024PJ-02). *Revue PERSPECTIVES*, CIRANO.
<https://doi.org/10.54932/AUAS7871>
- Boudarbat, B. et Chernoff, V. (2012). Education-job match among recent Canadian university graduates. *Applied Economics Letters*, 19(18), 1923-1926.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2012.676730>
- Boudarbat, B. et Connolly, M. (2013). *Exode des cerveaux : pourquoi certains diplômés d'études postsecondaires choisissent-ils de travailler aux États-Unis?* (rapport de projet 013RP-13). CIRANO.
- 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). CIRANO.
- Boudarbat, B. et Montmarquette, C. (2013). *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal* (rapport de projet n° 2013RP08). CIRANO.
- Boudarbat, B. et Montmarquette, C. (2017). *La surqualification chez les diplômés des collèges et des universités : état de la situation au Québec*.
<https://cirano.qc.ca/files/publications/2017RP-03.pdf>
- Bourdon, S., Vultur, M. et Lapointe-Garant, M.-P. (2024). La surqualification des diplômés universitaires québécois : ampleur, évolution et facteurs associés. *Cahiers québécois de démographie*, 49(1), 81. <https://doi.org/10.7202/1109869ar>
- Büchel, F. (2001). *Overqualification: Reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment*. Office for Official Publications of the European Communities.
<https://hdl.voced.edu.au/10707/10425>
- Chen, C., Smith, P. et Mustard, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity & Health*, 15(6), 601-619. <https://doi.org/10.1080/13557858.2010.502591>
- Chiswick, B. R. et Miller, P. W. (2007). *Modeling immigrants' language skills*. (discussion paper 2974. Institute of Labor Economics (IZA). <https://ssrn.com/abstract=1011140>
- Chiswick, B. R. et Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169.
<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.07.002>
- Cornelissen, L. (2021). *L'évolution de la surqualification en emploi au Québec, 1971-2016* [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Scholaris.ca.
<https://umontreal.scholaris.ca/items/77e686be-ed50-441e-bd07-dfc6489f9a15>
- Cornelissen, L. et Turcotte, M. (2020). *La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants* (n° 75-006-X au catalogue). Statistique Canada.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2020001/article/00004-fra.pdf?st=BIqYCVHE>

- De Santis, M. O., Gáname, M. C. et Moncarz, P. E. (2022). The impact of overeducation on wages of recent economic sciences graduates. *Social Indicators Research*, 163(1). <https://doi.org/10.1007/s11205-022-02905-w>
- DiMaria, C. H., Peroni, C. et Sarracino, F. (2020). Happiness matters: Productivity gains from subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 139-160. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00074-1>
- Fang, Y., Veenhoven, R. et Burger, M. J. (2025). Happiness and productivity: A research synthesis using an online findings archive. *Management Review Quarterly*, 76(1). <https://doi.org/10.1007/s11301-025-00492-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. <https://doi.org/10.1093/oep/gpq002>
- Groleau, A. et Smith, M. R. (2019). The prevalence, sources, and persistence of overqualification among Canadian graduates. *Journal of Education and Work*, 32(8), 633-649. <https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1696952>
- Groot, W. et Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00057-6](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00057-6)
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147. [https://doi.org/10.1016/s0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/s0272-7757(99)00050-3)
- Hersch, J. (1995). Optimal 'mismatch' and promotions. *Economic Inquiry*, 33(4), 611-624. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1995.tb01884.x>
- Jensen, U., Gartner, H. et Rässler, S. (2010). Estimating German overqualification with stochastic earnings frontiers. *AStA Advances in Statistical Analysis*, 94(1), 33-51. <https://doi.org/10.1007/s10182-009-0121-6>
- Kler, P. (2006). Graduate overeducation and its effects among recently arrived immigrants to Australia: A longitudinal survey. *International Migration*, 44(5), 93-128. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2006.00388.x>
- LaRochelle-Côté, S., et Hango, D. (2016). La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail. *Regards sur la société canadienne*, produit n° 75-006-X. Statistique Canada.
- Levels, M., van der Velden, R. et Di Stasio, V. (2014). From school to fitting work: How education-to-job matching of European school leavers is related to educational system characteristics. *Acta Sociologica*, 57(4), 341-361. <https://doi.org/10.1177/0001699314552807>
- Li, C., Gervais, G. et Duval, A. (2006). *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada* (n° 11-621-M2006039 au catalogue). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2006039-fra.htm>
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. et Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296. <https://doi.org/10.1037/a0022709>

- Maynard, D. C. et Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- Paré, P.-O. (2025). *Enquête sur les exigences linguistiques des entreprises et des municipalités du Québec en 2023 : rapport descriptif*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/enquete-exigences-linguistiques-entreprises-municipalites-2023-descriptif.pdf>
- Pascual Sáez, M., González-Prieto, N. et Cantarero-Prieto, D. (2016). Is over-education a problem in Spain? Empirical evidence based on the EU-SILC. *Social Indicators Research*, 126(2), 617-632. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0916-7>
- Picot, G. (2008). Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada (n° 11F0019M au catalogue). Statistique Canada.
- Piper, A. (2015). Heaven knows I'm miserable now: Overeducation and reduced life satisfaction. *Education Economics*, 23(6), 677-692. <https://doi.org/10.1080/09645292.2013.870981>
- Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n° 121). OECD Publishing. <https://ideas.repec.org/p/oec/elsaab/121-en.htm>
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Rohrbach-Schmidt, D., Tiemann, M. (2016). Educational (mis)match and skill utilization in Germany: Assessing the role of worker and job characteristics. *Journal for Labour Market Research*, 49(2), 99-119. <https://doi.org/10.1007/s12651-016-0198-9>
- Schimmele, C. et Hou, F. (2024). *Tendances en matière d'inadéquation entre le niveau de scolarité et la profession parmi les immigrants récents titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur, 2001 à 2021* (n° 36-28-0001 au catalogue). Statistique Canada.. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024005/article/00002-fra.htm>
- Sicherman, N. (1991). "Overeducation" in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-122. <https://doi.org/10.1086/298261>
- Statistique Canada. (1993). Recensement du Canada de 1991 (n° 1004411 au catalogue). <https://www12.statcan.gc.ca/Francais/census91/data/tables/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=1&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=67&PRID=0&PTYPE=4&S=0&SHOWALL=No&SUB=0&Temporal=1991&THEME=103&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>
- Statistique Canada. (2022). Tableau 98-10-0384-01. Plus haut niveau de scolarité, selon l'année de recensement : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810038401>
- Statistique Canada. (2024). Tableau 98-10-0650-01. Surqualification (fondée sur les catégories de niveau C et D) selon la minorité visible, certaines caractéristiques sociodémographiques

- et l'année de recensement.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810065001>
- Statistique Canada. (2026a). Tableau 14-10-0118-01. Caractéristiques de la population active selon le diplôme scolaire, données annuelles.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410011801>
- Statistique Canada (2026b). Tableau 14-10-0327-01. Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données annuelles
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=1410032701>
- Tsang, M. C. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the U.S. Bell companies. *Economics of Education Review*, 6(3), 239-254.
[https://doi.org/10.1016/0272-7757\(87\)90003-3](https://doi.org/10.1016/0272-7757(87)90003-3)
- Uppal, S. et LaRochelle-Côté, S. (2014). *La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada* (n° 75-006-X au catalogue). Statistique Canada. https://epe.bac-lac.gc.ca/100/201/301/weekly_checklist/2014/full_list/w14-14-F-E.html/collections/collection_2014/statcan/75-006-x/75-006-2014001-3-fra.pdf?nodisclaimer=1
- Vaillancourt, F., Boudarbat, B. et Grine, F. (2024). *Le rendement privé et social de la scolarité postsecondaire professionnelle, collégiale et universitaire au Québec : résultats pour 2020* (rapport de projet n° 2024RP-21). CIRANO. <https://doi.org/10.54932/ZZBR5677>
- Verhaest, D. et Omey, E. (2010). The determinants of overeducation: Different measures, different outcomes? *International Journal of Manpower*, 31(6), 608-625.
- Verhaest, D. et Verhofstadt, E. (2016). Overeducation and job satisfaction: The role of job demands and control. *International Journal of Manpower*, 37(3), p. 456-473
- Vultur, M. (2006). Diplôme et marché du travail : la dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec. *Recherches sociographiques*, 47(1), 41-68. <https://doi.org/10.7202/013641ar>
- Vultur, M. et Lizotte, M. (2022). La pénalité patrimoniale de la surqualification : le cas des diplômés universitaires canadiens. Dans M. Vultur (dir.) *Les diplômés universitaires : perspectives socio-économiques* (p. 213-242). Presses de l'Université Laval.
- Wirz, A. et Atukeren, E. (2005). An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market. *Economics Bulletin*, 9(2), 1-10
- Wolbers, M. H. J. (2003). Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249-266

Annexe

Tableau A1 : Lieu de résidence des diplômés universitaires de 2020 en 2023, selon la province où le diplôme a été obtenu, données de l'END

Province d'études	Diplômés qui vivent dans la même province au moment de l'enquête (%)	Diplômés qui vivent dans une province différente (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	70,3	29,7
Île-du-Prince-Édouard	67,2	32,8
Nouvelle-Écosse	67,5	32,5
Nouveau-Brunswick	70,0	30,0
Québec	93,7	6,3
Ontario	91,0	9,1
Manitoba	83,8	16,2
Saskatchewan	78,3	21,8
Alberta	81,1	18,9
Colombie-Britannique	85,3	14,7
Canada	88,3	11,7

Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées de l'Enquête nationale auprès des diplômés, 2023.