

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

Brahim Boudarbat

Université de Montréal et CIRANO

Claude Montmarquette

Université de Montréal et CIRANO

CIRANO - 24 avril 2017



PLAN DE LA PRÉSENTATION

- Objectifs
- Surqualification : signification, causes, conséquences et mesure (en bref)
- Évolution de l'offre et de la demande de compétences
- Prévalence de la surqualification
 - Chez l'ensemble des travailleurs/diplômés
 - Chez les nouveaux diplômés
- Conséquences de la surqualification
- Discussion et recommandations

Objectifs

- Analyser la prévalence et l'évolution de la surqualification, ses déterminants et ses conséquences chez les travailleurs ayant un diplôme collégial ou universitaire au Québec en comparaison avec le reste du Canada
- Proposer des actions concrètes à même d'atténuer la prévalence de la surqualification et de permettre à l'économie du Québec de tirer le meilleur parti de son capital humain.

Surqualification : signification

- Les travailleurs possèdent plus de qualifications que ce que requiert leur emploi.
 - Comment peut-on mesurer les qualifications d'un travailleur et les exigences de son emploi?
 - À ne pas confondre avec la *suréducation / surdiplômation*

Surqualification : causes

- Le système éducatif (*déphasage*)
- Le marché du travail (*rigidité*)
- Les travailleurs (*comportement*)
- Les employeurs (*comportement*)
- Les méthodes de mesure (*erreurs de classification*)

Surqualification : conséquences

- Société : gaspillage d'une partie des ressources consacrées à l'éducation
 - Sous-utilisation du potentiel productif national; pourtant, pénurie de main-d'œuvre dans certaines régions/professions)
- Travailleurs: salaires moins élevés, insatisfaction, frustration...; mais, d'autres aspects de l'emploi pourraient compenser...
- Organisations: roulement du personnel, faible motivation et comportements contreproductifs de la part des travailleurs

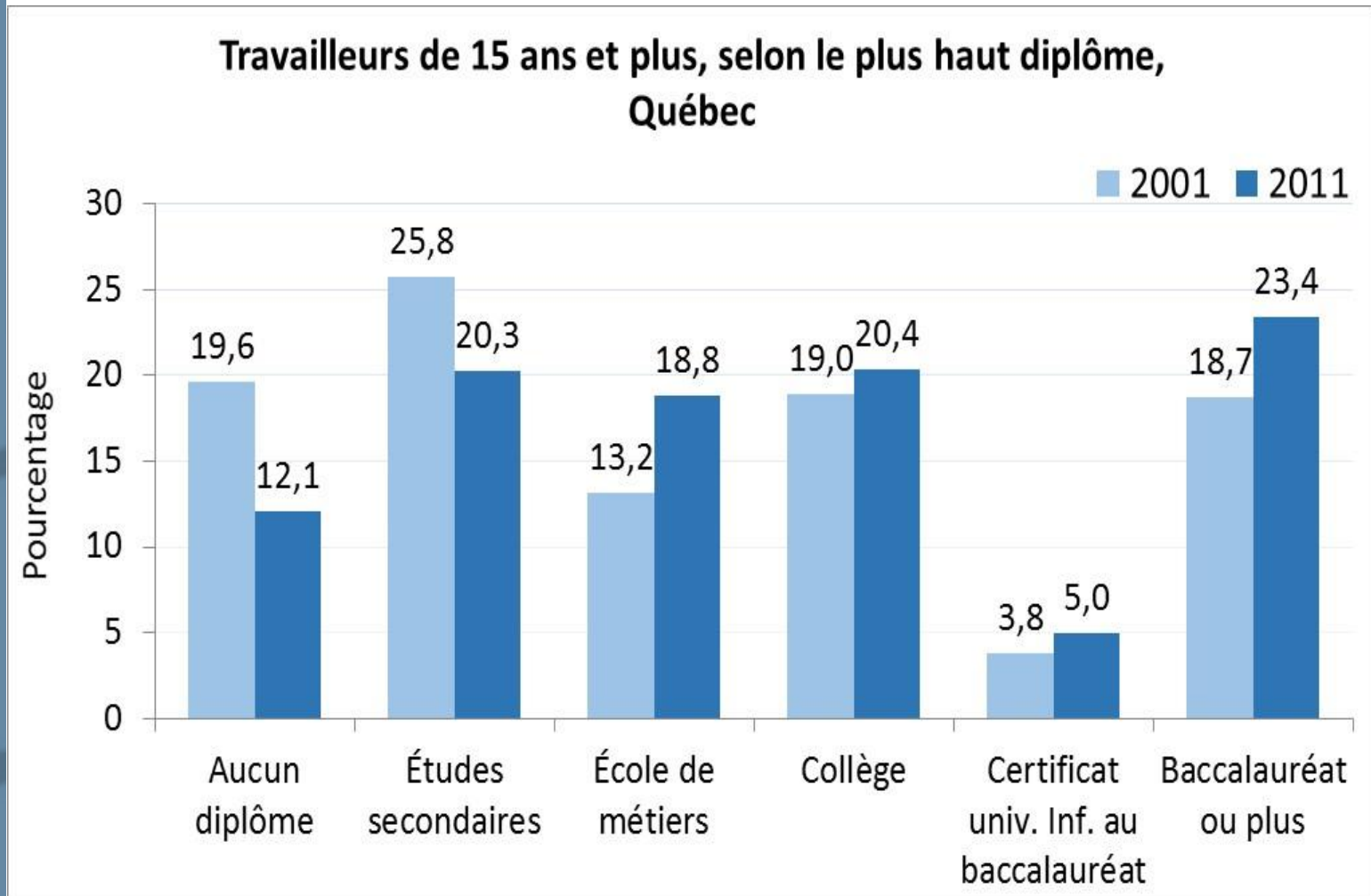
Surqualification : approches de mesure

- **Objective** : comparaison entre le niveau d'études complété par le travailleur et celui qui est habituellement exigé pour occuper le poste (CNP)
- **Subjective directe** : Comparaison faite par le travailleur lui-même entre ses qualifications et les exigences de son poste
- **Subjective indirecte** : comparaison entre le niveau d'études complété par le travailleur et celui qui a été requis (par l'employeur) pour l'obtention du poste occupé
- **Approche statistique/empirique** : comparaison entre le niveau d'études complété par le travailleur et celui le plus fréquent dans sa profession

La surqualification découle-t-elle d'un déséquilibre sur le marché des compétences?

- Si oui, qui en est responsable? Comment ramener le marché vers l'équilibre?
- Laquelle des deux parties (l'offre ou la demande) doit s'aligner sur l'autre?
- Quelle marge de liberté ont (ou doit-on laisser aux) les individus et les établissements de formation?
- Ces derniers sont-ils bien informés? Sont-ils rationnels?

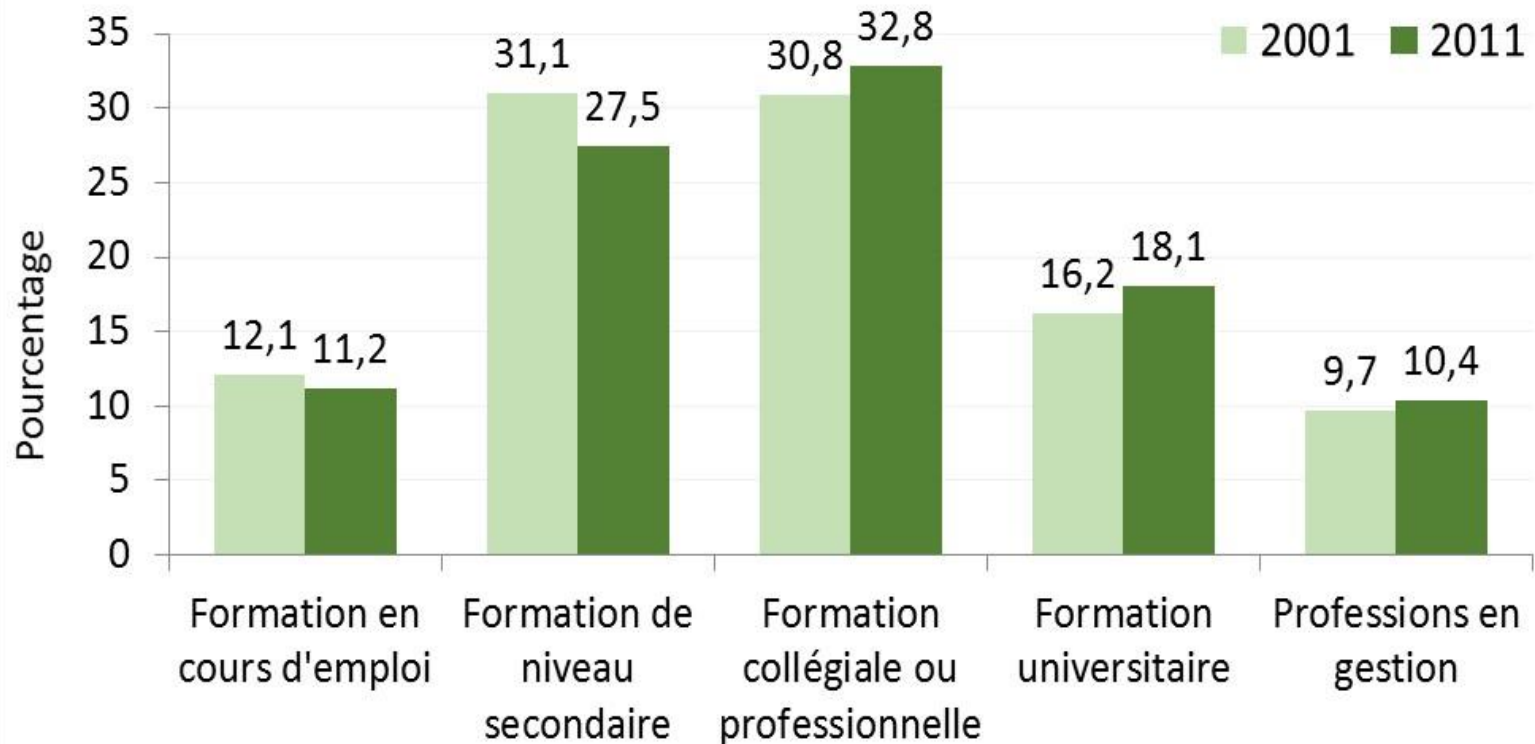
Offre de compétences : scolarisation croissante de la population



Source : calculs des auteurs à partir des fichiers du recensement 2001 et de l'ENM-2011

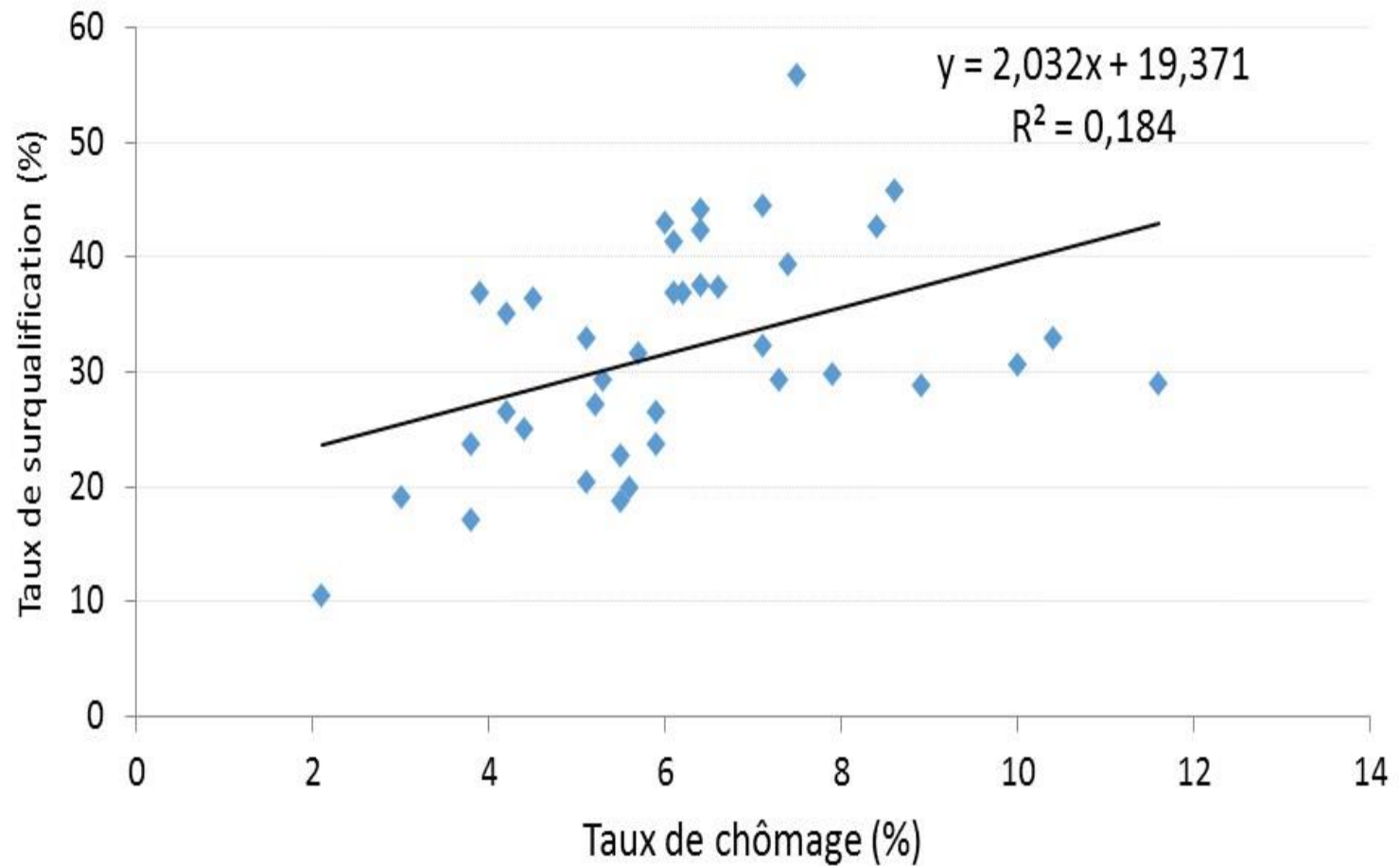
Demande de compétences : évolution moins rapide que l'offre

Niveau de formation caractérisant habituellement les emplois occupés par les travailleurs de 15 ans et plus au Québec



Source : calculs des auteurs à partir des fichiers du recensement 2001 et de l'ENM-2011

Taux de chômage et de surqualification, selon le domaine d'études, Québec en 2011



Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de l'ENM-2011

Prévalence de la surqualification au Québec

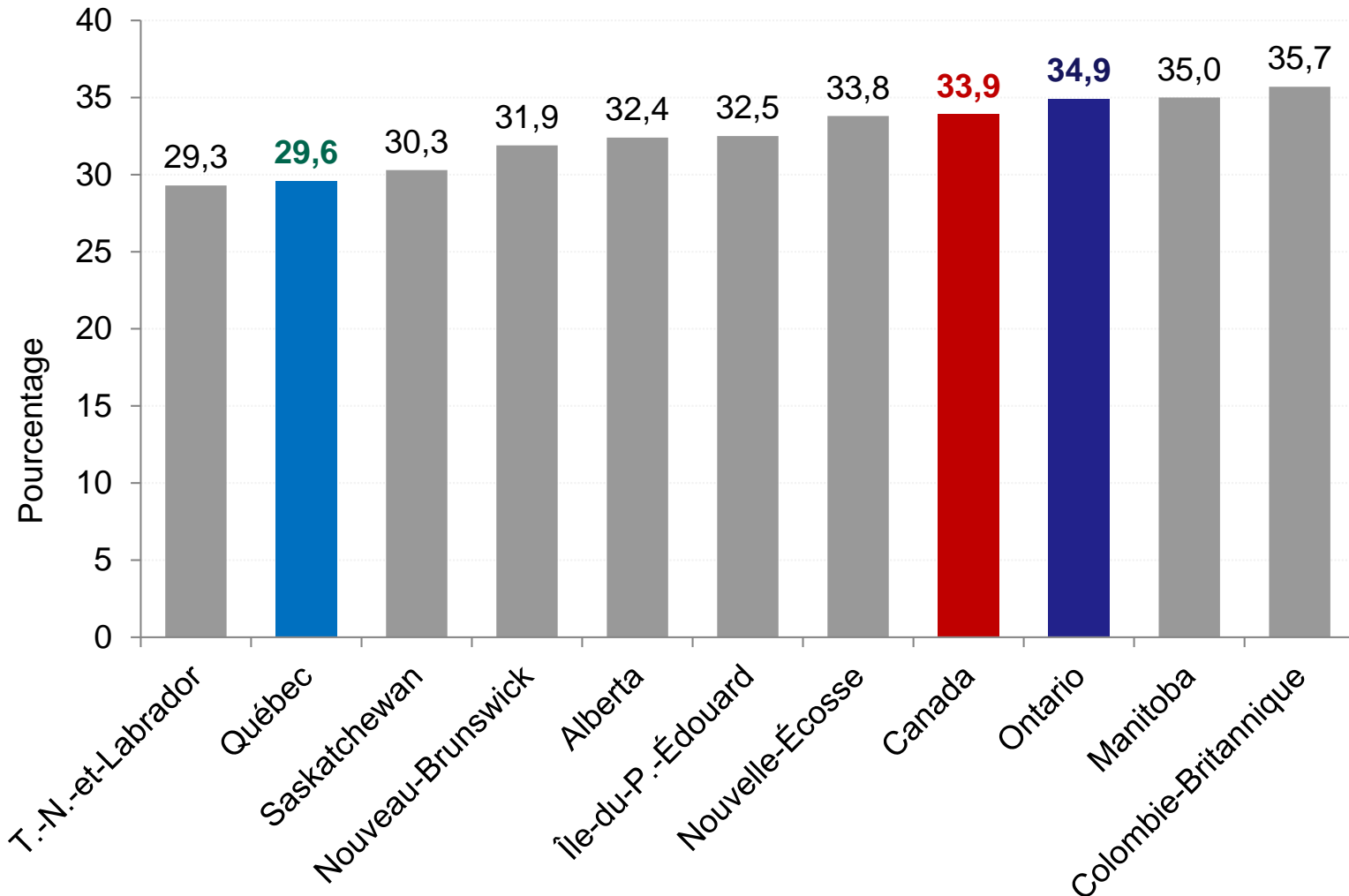
Principaux constats :

- Le taux de surqualification est important, quelle que soit la mesure : un diplômé sur trois
- La situation québécoise est enviable comparée à celle de l'Ontario
- Le milieu du travail contribue au développement des compétences : 1 travailleur sur 4 parvient à occuper un poste pour lequel il ne possède pas la scolarité nécessaire
- Il existe une forte association entre le domaine d'études et le risque de surqualification

Principaux constats (*suite*)

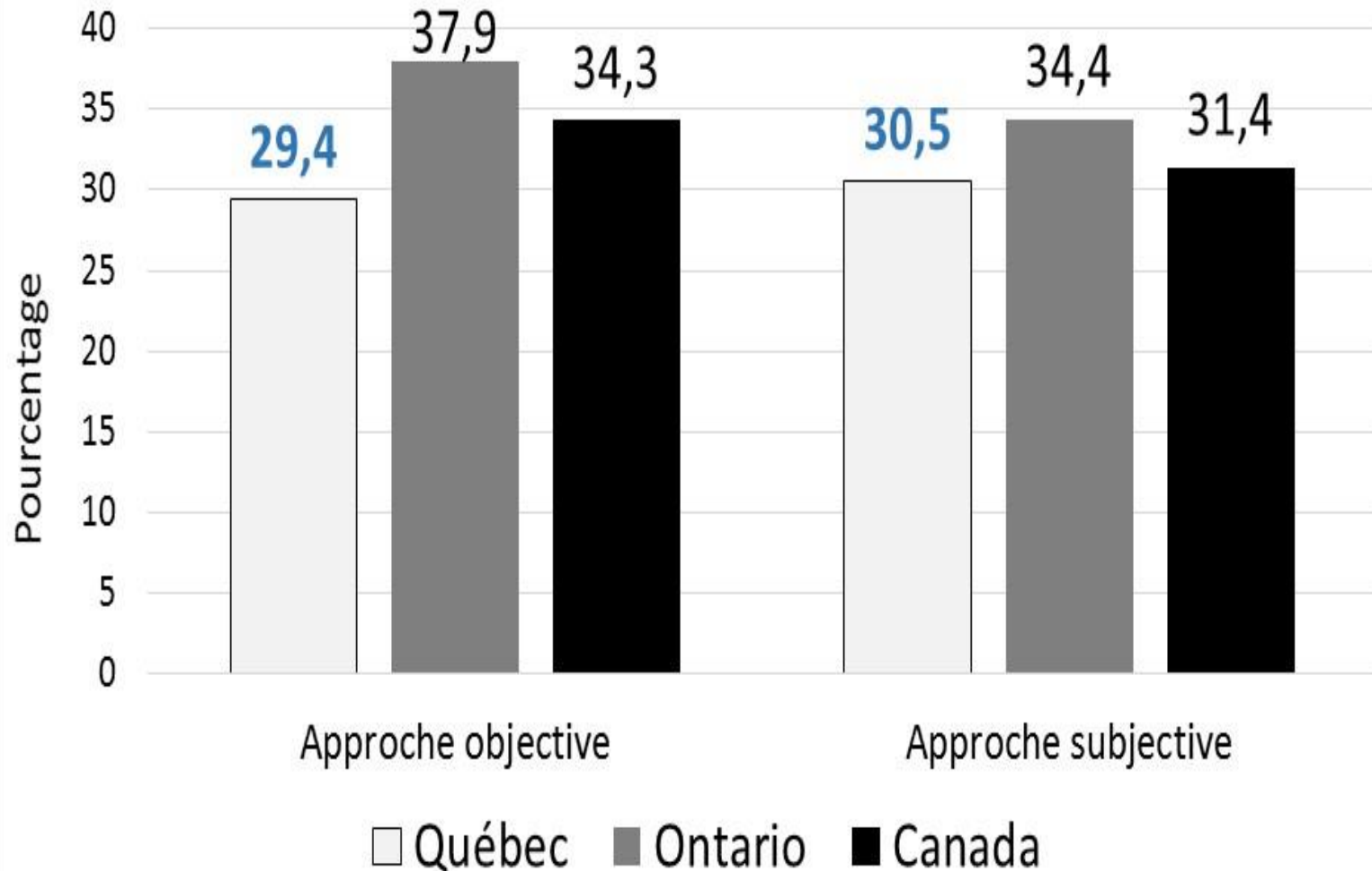
- Les autres caractéristiques qui exposent à la surqualification : être jeune, femme, salarié, immigrant ou membre d'une minorité visible; avoir un baccalauréat ou de jeunes enfants; faire appel aux réseaux informels pour trouver l'emploi.
- La surqualification pénalise sur le plan salarial, mais n'implique pas une perte sèche de la scolarité « excédentaire ».
- L'évaluation que font les diplômés de leurs études et de leur situation sur le marché du travail est très positive.

Taux de surqualification chez l'ensemble des diplômés des collèges et des universités, selon la province de travail en 2011



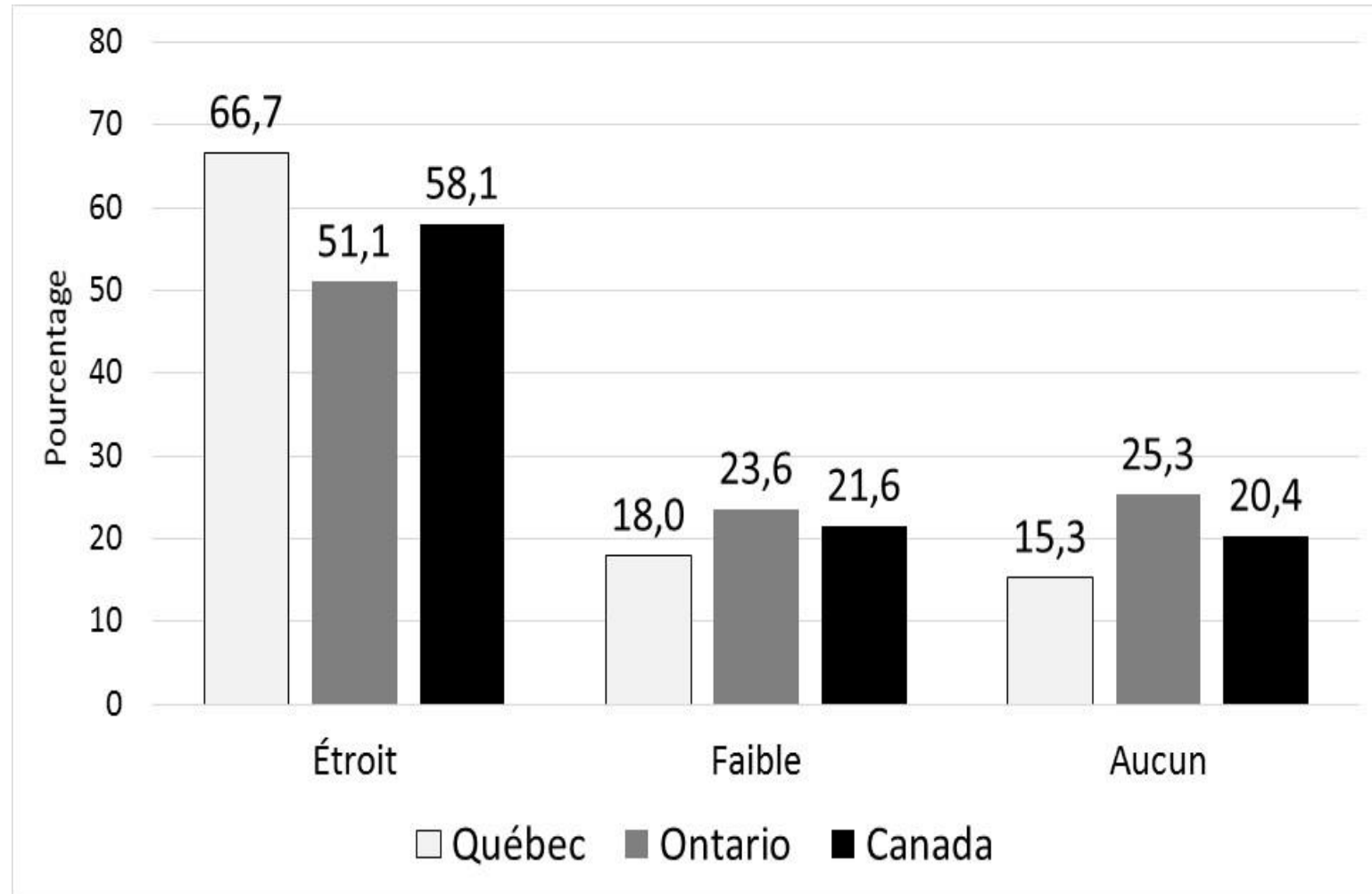
Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de l'ENM-2011

Taux de surqualification en 2013 chez les diplômés de 2009-2010



Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés – 2013

Nature du lien entre l'emploi occupé et le programme menant à l'obtention du diplôme, nouveaux diplômés - 2013



Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête nationale auprès des diplômés – 2013

De grandes variations dans le taux de surqualification par domaines d'études

Taux de surqualification en 2011 (%)

Arts libéraux et sciences, études générales et lettres et sciences humaines	55,9
Études multidisciplinaires/interdisciplinaires	45,9
Sciences sociales	44,6
Histoire	44,2
Études régionales/ethniques/culturelles, études comparatives selon le sexe	43,0
Langue et littérature/lettres anglaises	42,7
Arts visuels et arts d'interprétation	42,3
Langue et littérature/lettres françaises	41,4

Domaines à taux de surqualification relativement faible

Taux de surqualification en 2011 (%)

Programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire	10,6
Professions dans le domaine de la santé et sciences cliniques connexes	17,1
Informatique, sciences de l'information et services de soutien connexes	18,8
Éducation	19,1
Technologue/technicien en génie	19,9

La surqualification et la rémunération

Écart de salaire ajusté entre les **travailleurs surqualifiés** et les autres travailleurs

	de même niveau de scolarité	dans le même emploi
Surqualifiés de 1 niveau	- 15 %	+ 8 %
Surqualifiés de 2 niveaux	- 28 %	+ 15 %
Surqualifiés de 3 niveaux	- 46 %	+ 14 %

Source : Estimations des auteurs à partir des données de l'ENM-2011.

La surqualification et la rémunération

.....
Écart de salaire ajusté entre les **travailleurs sous-qualifiés** et les autres travailleurs

	de même niveau de scolarité	dans le même emploi
Sous-qualifiés de 1 niveau	+ 15 %	– 9 %
Sous-qualifiés de 2 niveaux	+ 20 %	– 29 %
Sous-qualifiés de 3 niveaux	+ 40 %	– 40 %

Source : Estimations des auteurs à partir des données de l'ENM-2011.

Le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi est très élevé chez les nouveaux diplômés des collèges/universités (%).....

	Québec	Ontario	Canada
Très satisfaits	45,6	44,0	45,0
Satisfaits	48,4	44,7	46,0
<i>Très satisfaits ou satisfaits</i>	94,0	88,7	91,0
Insatisfaits	4,7	6,6	6,0
Très insatisfaits	0,9	3,1	2,0
<i>Insatisfaits ou très insatisfaits</i>	5,6	9,7	8,0

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'END-2013.

... même chez les travailleurs qui pensent être surqualifiés

Situation en 2013 des diplômés de 2009-2010 , Québec

	Pensent qu'ils sont surqualifiés	Ne pensent pas qu'ils sont surqualifiés
Très satisfaits	27,3	53,8
Satisfaits	58,4	43,8
<i>Très satisfaits ou satisfaits</i>	85,7	97,6

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'END-2013.

Deux travailleurs surqualifiés sur trois sont satisfaits de leurs choix éducatifs

Pourcentage de nouveaux diplômés qui choisiraient le même domaine d'études ou la spécialisation qu'ils ont terminé si c'était à refaire

	Tous les diplômés	Pensent ne pas être surqualifiés	Pensent être surqualifiés
Québec	77,8	84,1	68,6
Ontario	71,8		
Canada	74,4		

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'END-2013.

La majorité des travailleurs surqualifiés comptent conserver leur emploi !

Pourcentage de diplômés qui ont cherché un emploi avec un autre employeur dans les 4 dernières semaines

	Tous les diplômés	Pensent ne pas être surqualifiés	Pensent être surqualifiés
Québec	16,5	10,9	29,4
Ontario	27,4		
Canada	22,1		

Source : Calculs des auteurs à partir des données de l'END-2013.

Discussion

- Le système éducatif et le marché du travail québécois sont performants à plusieurs égards :
 - Les taux de chômage et de surqualification chez les diplômés postsecondaires sont relativement moins élevés
 - Les travailleurs sont relativement plus satisfaits de leurs choix éducatifs et de leurs emplois

Discussion

- Le système éducatif alimente le marché du travail en main-d'œuvre qualifiée tout en offrant des programmes qui ne sont pas porteurs d'emplois de qualité
- Le milieu du travail contribue de façon importante au développement des compétences, ce qui permet à des travailleurs d'accéder à des postes auxquels leur scolarité ne les qualifie pas
- La surqualification fait partie du fonctionnement normal d'un marché du travail (existence d'un taux résiduel)

Recommandations

- Continuer d'investir massivement dans l'*éducation*, notamment dans les compétences qui sont utiles dans l'emploi, et soutenir la création d'emplois productifs et qualifiés :
 - Améliorer la capacité du système d'éducation à réagir aux attentes et aux changements sur le marché du travail.
 - Bien informer les jeunes sur la situation sur le marché du travail, et bien les orienter dans leurs choix éducatifs et professionnels.

Recommandations

- Renforcer le rôle des employeurs dans le développement des compétences (aide à combler les lacunes du système éducatif et favoriser la promotion des travailleurs).
- Renforcer les mécanismes d'ajustement à travers le marché : ajustement des salaires en cas de déséquilibre entre la demande et l'offre d'emplois qualifiés.
- Renforcer le rôle des agences d'emploi (privées et publiques) et des services de placement situés dans les établissements scolaires.

Recommandations

- Améliorer l'intégration des immigrants et des minorités visibles : une plus grande ouverture de la part de employeurs est requise, notamment au Québec
- Encourager la mobilité géographique de la main-d'œuvre.
- Développer l'esprit d'entrepreneuriat chez les diplômés.
- Promouvoir les mesures de conciliation travail-famille.

MERCI