

Évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver

Brahim Boudarbat et Claude Montmarquette
Université de Montréal et CIRANO

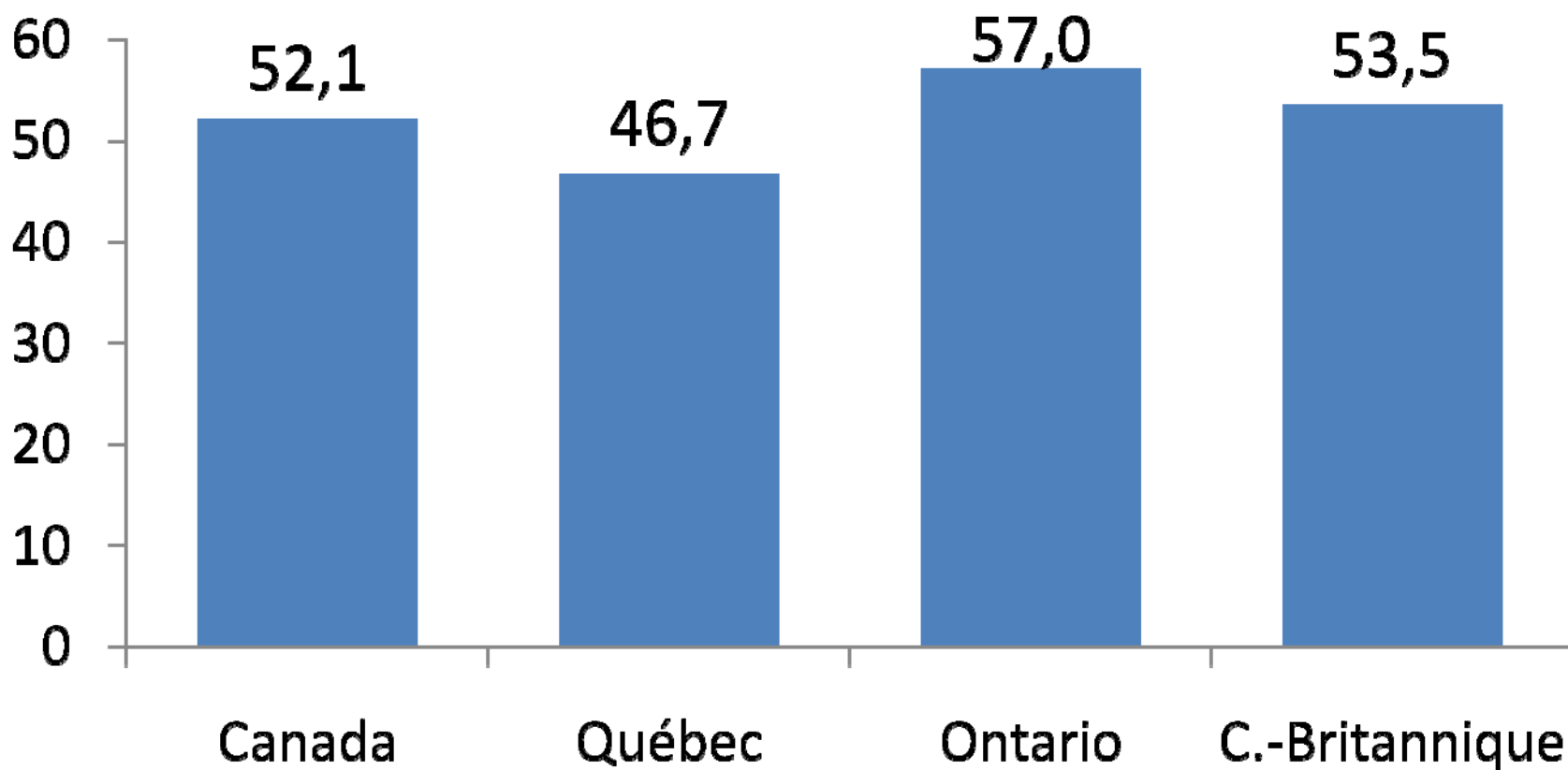
2^e journée d'études sur la qualité de l'emploi
La surqualification professionnelle
23 et 24 avril 2014; INRS - Montréal

Objectifs de l'étude

- Examiner l'évolution du taux de surqualification dans la région métropolitaine de Montréal en comparaison avec Toronto et Vancouver.
- Identifier les principaux « foyers » de surqualification.

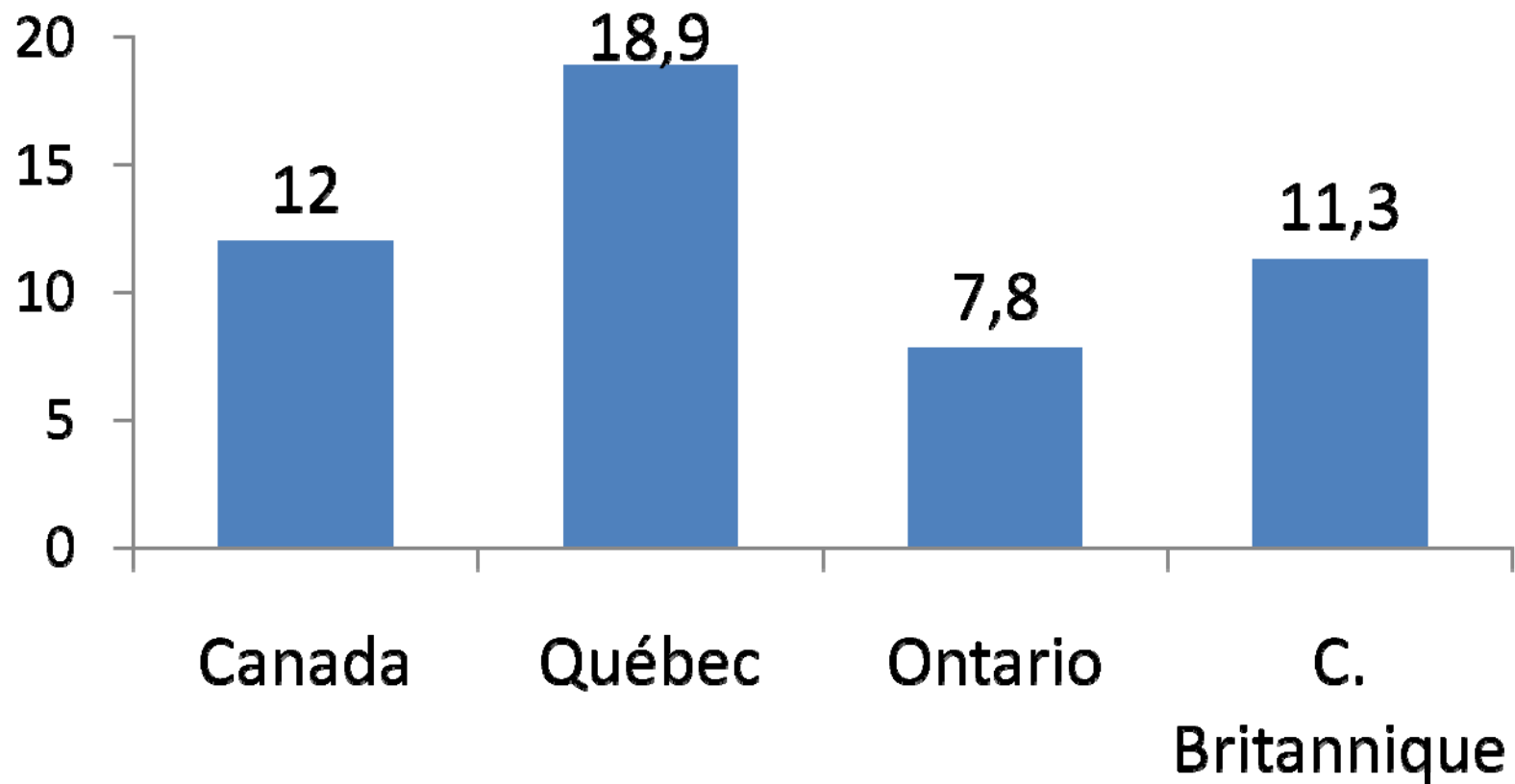
Contexte

Proportion des 25-64 ans qui possédaient un diplôme collégial ou universitaire en 2011 (%)



Source : Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada

**Proportion des 25-64 ans qui avaient un certificat/diplôme
d'une école de métiers ou un certificat d'apprenti inscrit en
2011 (%)**



Source : Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada

- Les compétences sont devenues la monnaie mondiale des économies du XXI^e siècle (OCDE, 2012). Elles influencent le bien-être des individus et contribuent à la prospérité et à la compétitivité des nations.
- Toutefois, pour produire ces effets positifs, les compétences doivent s'arrimer aux besoins du marché du travail et permettre aux gens de les mettre en valeur dans des emplois de qualité.
 - D'où la pertinence de l'examen de la correspondance emploi-études

- Cette correspondance doit être :
 - Verticale : le niveau de formation du travailleur correspond à celui qui est normalement requis pour l'emploi occupé.
 - Horizontale : le travailleur utilise les compétences et les connaissances qu'il a apprises à l'école.
- La surqualification se produit quand le niveau de formation du travailleur dépasse celui requis pour son emploi.

- La comparaison entre le niveau d'études d'un travailleur et le niveau requis pour l'emploi débouche sur l'une des trois situations suivantes:
 - le travailleur est surqualifié
 - le travailleur est exactement qualifié
 - le travailleur est sous-qualifié.

Données

- Recensements du Canada de 1991, 2001 et 2006
- Enquête sur la population active de 2006 et 2011

Échantillon

- Travailleurs de **15 à 64 ans**, qui détiennent **au moins un diplôme d'études secondaires**, et qui occupaient un emploi dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto ou Vancouver
- Nous avons **écarté** les **résidents temporaires** et les **immigrants** qui sont **arrivés** au Canada après **l'âge de 15 ans**. De la sorte, nos échantillons comprennent uniquement les travailleurs qui sont susceptibles d'avoir décroché leur diplôme dans leur province d'emploi.

Taille des échantillons analysés

	Année	Montréal	Toronto	Vancouver
Recensement	1991	180 628	194 818	84 651
	2001	221 161	240 547	98 498
	2006	247 768	271 652	115 472
Enquête sur la population active	2006	22 133	23 694	20 751
	2011	22 788	23 112	20 737

Mesure de la surqualification

- Approche « objective » basée sur la Classification nationale des professions (**CNP**):
 - comparer le niveau d'études complété par le travailleur avec le niveau de compétence normalement requis pour le poste occupé.
- Approche conceptuellement supérieure (Hartog, 2000), mais qui a son lot de critiques.

- La CNP doit constamment être actualisée pour refléter la situation à jour sur le marché du travail, ce qui ne se fait pas toujours (question de coût).
- La CNP 2006 n'associe aucun niveau de compétence aux professions en gestion
- La CNP ne fait pas la nuance entre une formation collégiale et une formation professionnelle.
- Le niveau de compétences « A – professionnel » ne distingue pas entre les différents diplômes universitaires (baccalauréat, maîtrise et doctorat).

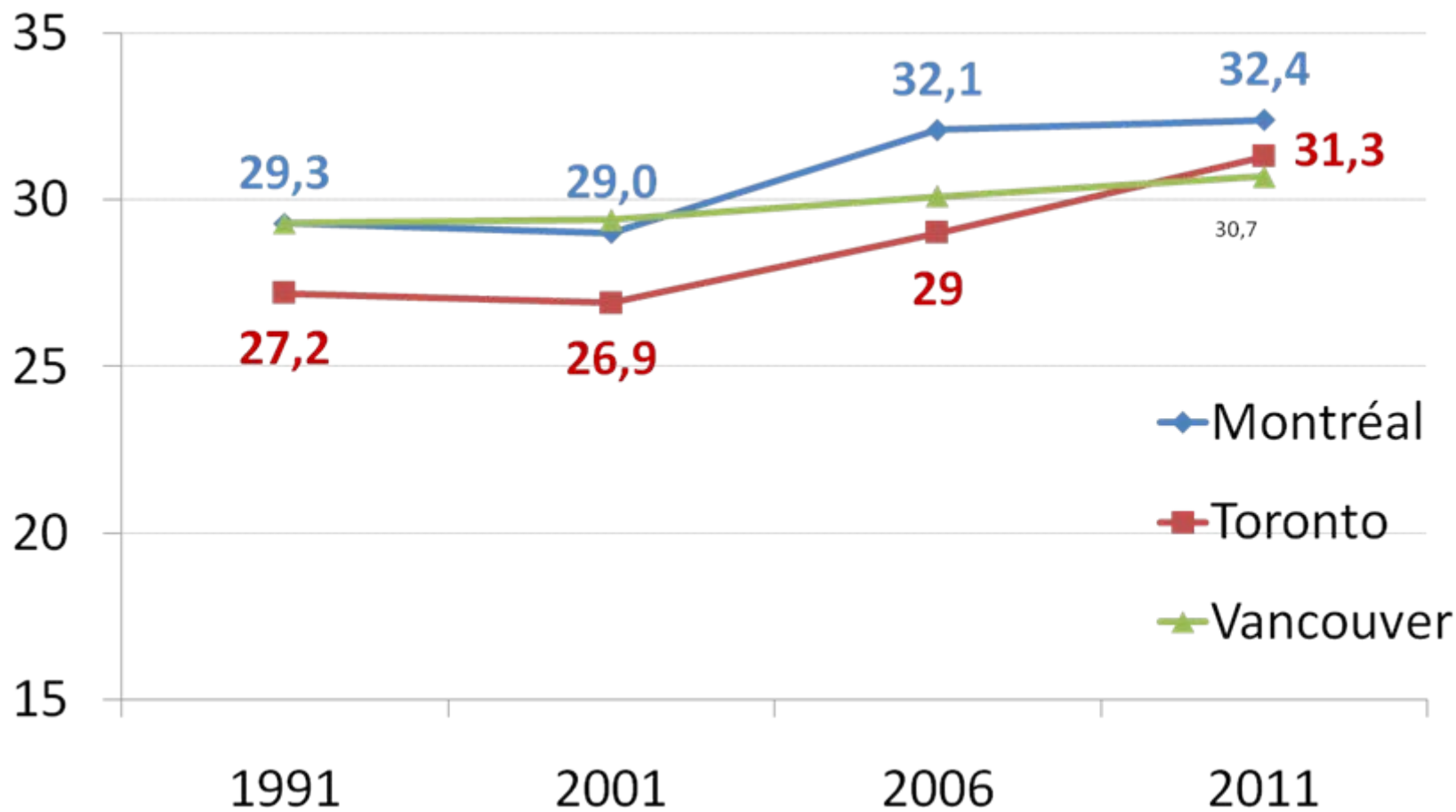
Évolution de l'offre de travail qualifié à Montréal (%)

Plus haut diplôme	1991	2006
Secondaire	36,2	25,8 ↓
Métiers	15,0	16,7
Collège	26,8	30,3 ↑
Baccalauréat ou études supérieures	22,0	27,2 ↑
Total	100	100

Évolution de la répartition des emplois occupés par les diplômés, selon le niveau de compétence, Montréal (%)

Niveau de compétence	1991	2006
Gestion	12,6	11,4
A (<i>formation universitaire</i>)	19,1	21,7↑
B1 (<i>formation collégiale</i>)	11,1	14,6↑
B2 (<i>école de métiers</i>)	18,9	14,7↓
C (<i>secondaire</i>)	30,4	29,6
D (<i>formation en cours d'emploi</i>)	8,0	7,9
Total	100	100

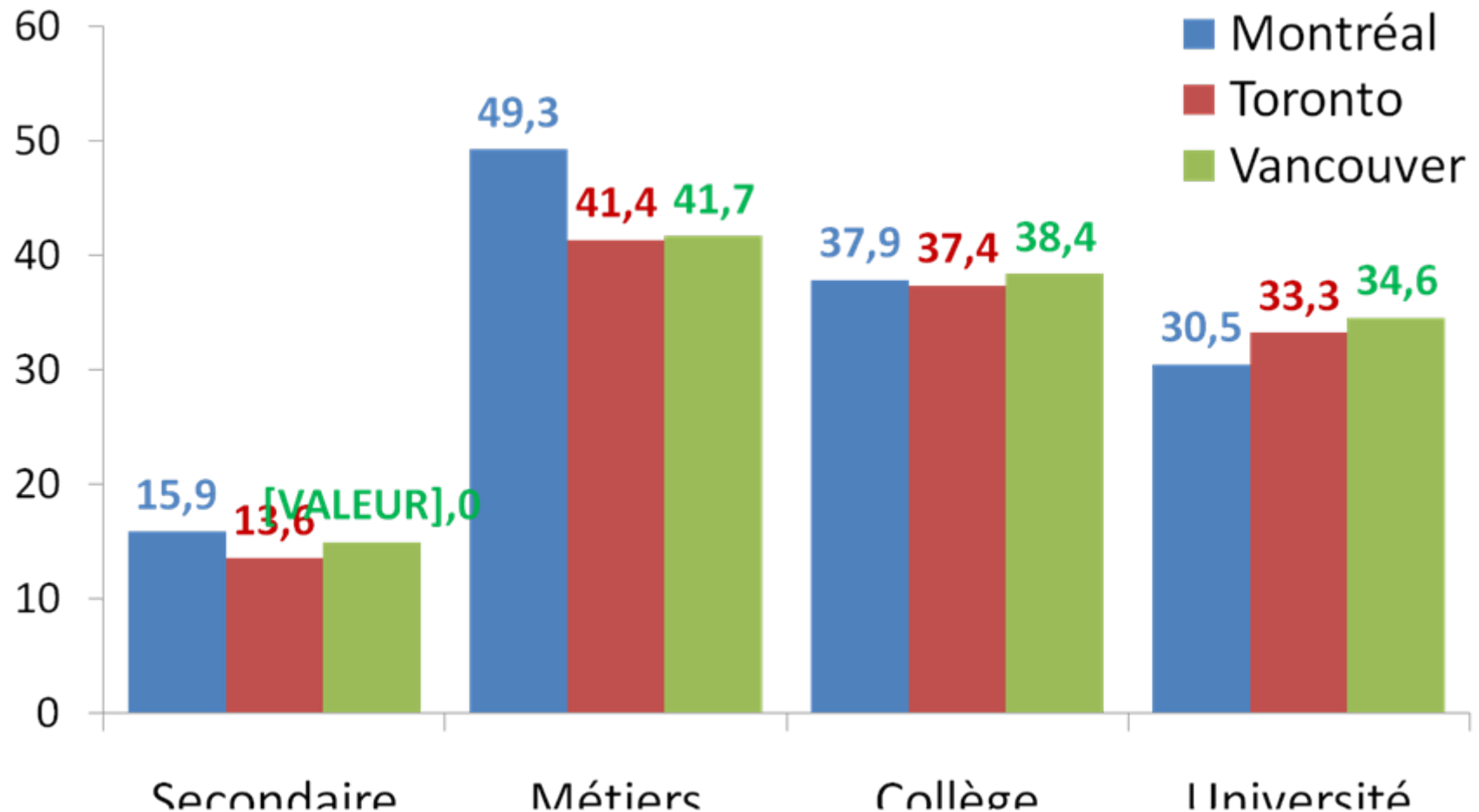
Évolution du taux de surqualification dans l'emploi entre 1991 et 2011, selon la région métropolitaine (%)



Évolution du degré de qualification dans l'emploi entre 2001 et 2006 (%)

	Montréal		Toronto		Vancouver	
	2001	2006	2001	2006	2001	2006
Sous-qualifiés	20,4	17,4	21,9	19,7	20,4	19,5
Qualifiés	50,7	50,5	51,2	51,3	50,2	50,3
Surqualifiés	28,9	32,1	26,9	29,0	29,5	30,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Taux de surqualification, selon le plus haut diplôme, 2006 (%)



Évolution du taux de surqualification entre 1991 et 2006, selon le plus haut diplôme (%)

RMR	Année	Second- aire	Métiers	Collège	Univer- sité
Montréal	1991	13,3	43,8	40,1	32,3
	2006	15,9 	49,3 	37,9 	30,5 
Toronto	1991	11,0	40,5	37,2	36,0
	2006	13,6	41,4	37,4	33,3
Vancouver	1991	12,5	42,8	40,7	36,6
	2006	15,0	41,7	38,4	34,6

Taux de surqualification, selon le principal domaine d'études, 2006 (%)

	Montréal	Toronto	Vancouver
Enseignement, loisirs et orientation	22,6	19,1	25,4
Mathématiques, informatique et sciences physiques	22,7	29,1	29,7
Génie et sciences appliquées	24,6	27,4	21,8
Professions de la santé et technologies connexes	27,3	26,6	28,6
Sciences sociales et disciplines connexes	36,6	39,6	41,3
Techniques et métiers des sciences appliquées	38,1	31,3	31,1
Commerce, gestion et administration des affaires	42,4	39,3	42,6
Sciences agricoles et biologiques et services de la nutrition et l'alimentation	45,1	45	44,7
Beaux-arts et arts appliqués	48,5	45,4	48
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	48,9	41,7	47,3

Taux de surqualification, selon les grandes catégories professionnelles, 2006 (%)

	<i>Montréal</i>	<i>Toronto</i>	<i>Vancouver</i>
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	6,7	8,7	9,0
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	6,8	5,3	6,3
Arts, culture, sports et loisirs	12,3	14,1	15
Gestion	17,5	16,1	17,8
Secteur de la santé	21,4	19,5	20,8
Métiers, transport et machinerie	24,9	21,7	22,6
Affaires, finance et administration	38,2	35,0	35,0
Professions propres au secteur primaire	54,1	61,7	49,6
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	59	49,8	55,2
Ventes et services	61	57,1	56,1

Synthèse et discussion

- Des ressources importantes sont allouées à l'éducation autant par les gouvernements que par les individus.
- Dans quelle mesure ces ressources sont-elles rentabilisées sur le marché du travail?
- Pour maximiser le retour sur l'investissement, les jeunes doivent acquérir les compétences qui leur seront utiles sur le marché du travail.
- Dans la grande région de Montréal, on observe une hausse du taux de surqualification entre 2001 et 2006 et une stabilisation de ce taux par la suite.

- Cette hausse est due en grande partie à la piètre performance des diplômés des écoles de métiers.
- On observe aussi une hausse plus importante de la scolarité des travailleurs par rapport à ce que le marché peut absorber.
- Certains programmes d'études exposent leurs finissants à un très grand risque de chômage.
- La surqualification a un coût sur le plan national puisqu'elle correspond à une utilisation sous-optimale du capital humain (Li *et al.* 2006; McGuinness 2006).

- Sur le plan organisationnel :
 - Les entreprises retirent un certain avantage lors de l'embauche de travailleurs surqualifiés en bénéficiant d'une plus grande expertise sans en payer le plein coût et sans investir dans la formation en cours d'emploi.
 - Mais, la surqualification augmente le roulement du personnel (Sicherman, 1991; Wolbers, 2003; Wald, 2005). De plus, les possibilités de faible motivation pourraient amener les travailleurs surqualifiés à développer des comportements contreproductifs qui pénalisent l'organisation (Luksyte et al., 2001).

- Sur le plan individuel :
 - la surqualification est associée à un salaire moins élevé, une utilisation moindre des compétences acquises à l'école, moins de possibilités de formation, une satisfaction moindre à l'égard de l'emploi ➔ frustration, démotivation, recherche d'un autre emploi ou formation.

- Comment peut-on réduire les risques de surqualification chez les jeunes diplômés?
 - Il faudrait au préalable comprendre les causes qui amènent certains travailleurs à accepter des postes pour lesquels ils sont surqualifiés.
 - Il faudra aussi distinguer la surqualification temporaire de la surqualification persistante.
 - Les causes de la surqualification peuvent renvoyer autant à l'offre qu'à la demande du travail.

Du côté de l'offre :

- Non prise en compte de la situation sur le marché du travail dans les choix éducatifs.
- Préférences individuelles pour certaines professions, préférences géographiques, contraintes familiales, coûts de recherche et de mobilité, information imparfaite sur le marché du travail, etc.
- Différences entre les habilités/compétences des finissants d'un même programme d'études (CEDEFOP, 2010) : comme il existe une concurrence pour les bons emplois, ce sont les candidats les plus habiles qui se trouvent les plus avantagés.

Du côté de la demande :

- Les employeurs peuvent exercer de la discrimination envers certains groupes.
- Ils n'ajustent pas le niveau de compétences requis par les emplois aux compétences de la main-d'œuvre
- Ils pourraient plutôt exiger un niveau de scolarité supérieur à ce qui est normalement requis.

Déséquilibre entre l'offre et la demande : « Excès » de travail qualifié sur le marché?

- Doit-on amener la population à ralentir son investissement dans l'éducation? Inconcevable!

- Mais, on pourrait remettre en question certains choix éducatifs faits par les jeunes et qui produisent de faibles résultats dans le marché du travail.
- Doit-on limiter l'accès aux formations qui exposent de manière significative à la surqualification et favoriser l'accès à celles qui offrent de bonnes perspectives d'emploi?
- Doit-on plutôt laisser aux jeunes la liberté totale de réaliser leurs choix éducatifs peu importe les conséquences qui y sont associées?
- Dans la réalité, il s'agit de trouver un équilibre entre ces deux perspectives en reconnaissant aux individus le droit de choisir leur carrière tout en leur fournissant de l'information adéquate sur les besoins du marché du travail et sur les conditions d'emploi associées à chaque programme d'études.