

Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi : comment se conjugue ces trois réalités selon le genre au Québec?

Luc Cloutier-Villeneuve
Analyste en statistiques du travail
Avril 2014





Plan de la présentation

- Questions de recherche
- Méthodologie
- Résultats
- Grands constats et perspective



Questions de recherche

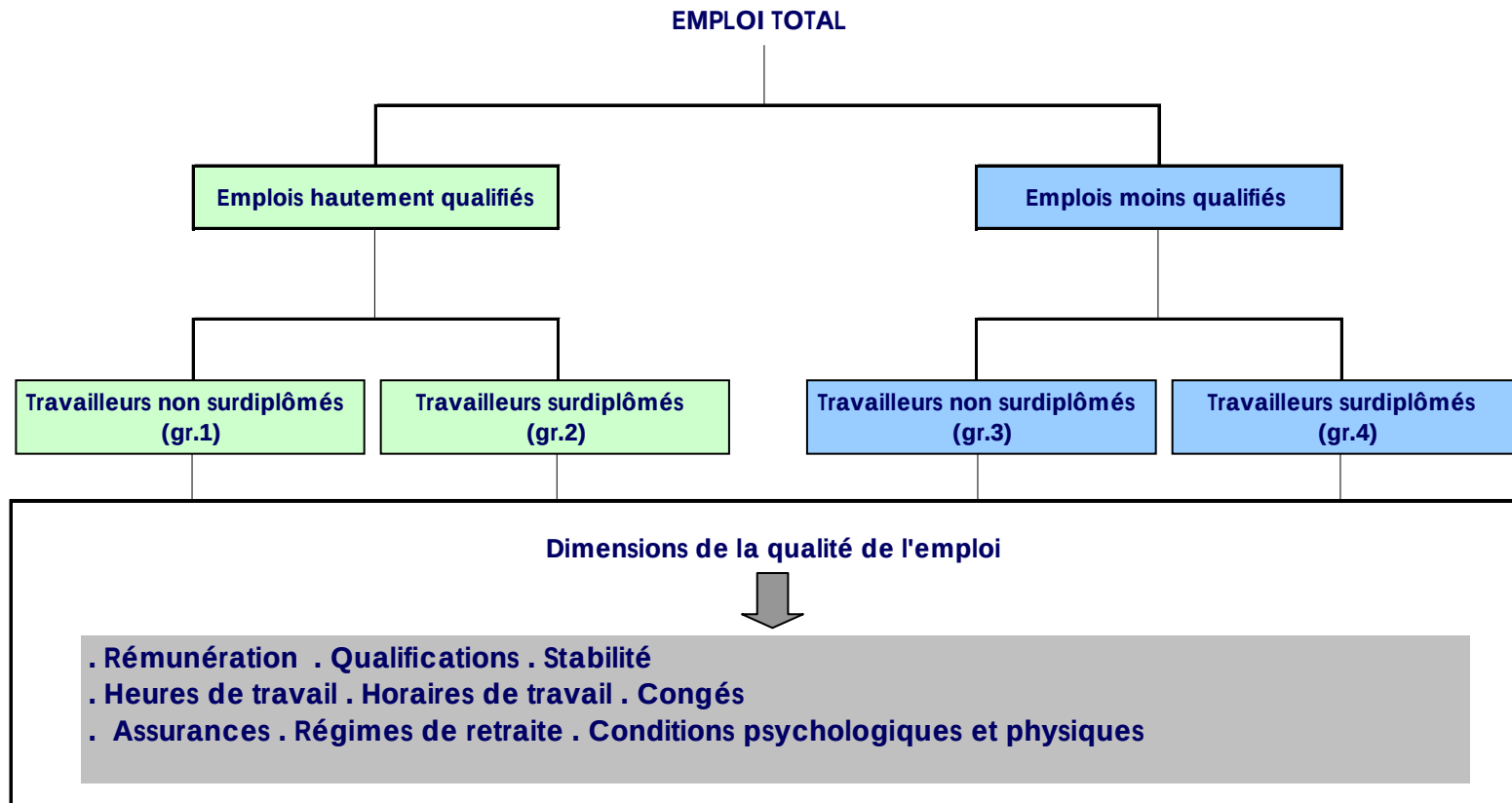
En trois temps...

- **Comment a évolué la qualification de l'emploi au Québec au cours des deux dernières décennies? La situation est-elle différente chez les femmes et chez les hommes?**
- **De leur côté, comment a évolué l'adéquation des qualification des travailleurs avec la qualification des emplois occupés? Y a-t-il plus ou moins de travailleuses et de travailleurs surqualifiés?**
- **En tenant compte de la qualification de l'emploi et de la qualification des travailleurs, quelle qualité de l'emploi observe-t-on au Québec? Y a-t-il des différences importantes entre les genres?**



Méthodologie

Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi selon la qualification de l'emploi et du travailleur





Méthodologie

Quelques définitions

- Emplois hautement qualifiés —————> Correspond aux emplois de gestion, aux emplois de niveau professionnel (prof. exigeant habituellement une formation universitaire) et aux emplois de niveau technique (prof. exigeant habituellement une formation collégiale).
- Emplois moins qualifiés —————> Correspond aux autres emplois de niveau technique (prof. exigeant habituellement une formation postsecondaire mais non de niveau collégial) et aux emplois de niveaux intermédiaire et élémentaire (prof. exigeant habituellement une formation secondaire ou moins).
- Travailleurs non surdiplômés —————> Travailleurs dont le niveau d'études correspond aux exigences du poste occupé (travailleurs qualifiés) et travailleurs dont le niveau d'études est inférieur aux exigences du poste occupé (travailleurs sous-qualifiés).*

* Comprend aussi les travailleurs ayant complété une maîtrise ou un doctorat et occupant un emploi exigeant au moins une formation universitaire de 1^{er} cycle.



Méthodologie

Quelques définitions

- Travailleurs surdiplômés —————> Travailleurs dont le niveau d'études est supérieur à ce qui est normalement exigé dans la profession occupée. Dans cette mesure, les emplois de gestion ne sont pas pris en compte puisqu'ils ne correspondent pas à un niveau de compétence en particulier selon la CNPS de 2006.

Les travailleurs surdiplômés (ou surqualifiés) regroupent les personnes ayant complété un niveau d'études secondaires qui occupent un emploi de niveau élémentaire, les personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires partiel ou complété (niveau collégial) qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire ainsi que les titulaires d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle ou supérieur qui occupent un emploi de niveau technique, intermédiaire ou élémentaire.

Une personne qui détient une formation de 2^{ième} cycle ou de 3^{ième} cycle universitaire (maîtrise ou doctorat) et qui occupe un emploi exigeant habituellement une formation universitaire de 1^{er} cycle n'est pas considérée surdiplômée selon cette mesure.



Méthodologie

Dimensions de la qualité de l'emploi et indicateurs retenus

DIMENSIONS

INDICATEURS

Bloc 1

Rémunération

. Rémunération annuelle

Stabilité

. Perception d'insécurité d'emploi

Qualifications

. Autonomie de compétence élevée

Bloc 2

Heures de travail

. Heures hebdomadaires habituelles
 . Satisfaction à l'égard du nombre d'heures habituelles

Horaires de travail

. Horaire régulier de jour seulement (horaire typique)

Bloc 3

Congés

. Nombre de jours de vacances payés par année
 . Nombre de jours de congés de maladie payés

Assurances

. Présence d'une assurance-salaire en cas de maladie

Régimes de retraite

. Présence d'un régime privé de retraite

Bloc 4

Conditions psychologiques

. Demande psychologique
 . Travail jugé émotionnellement exigeant

Conditions physiques

. Nécessité de travailler debout
 . Gestes répétitifs des bras ou des mains





Méthodologie

Source des données

Qualification de l'emploi et des travailleurs —————→ *Enquête sur la population active*
de Statistique Canada, 2012

Qualité de l'emploi —————→ *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)* de l'Institut de la statistique du Québec, 2008-2009

Mesures de qualité des données (EQCOTESST seulement)

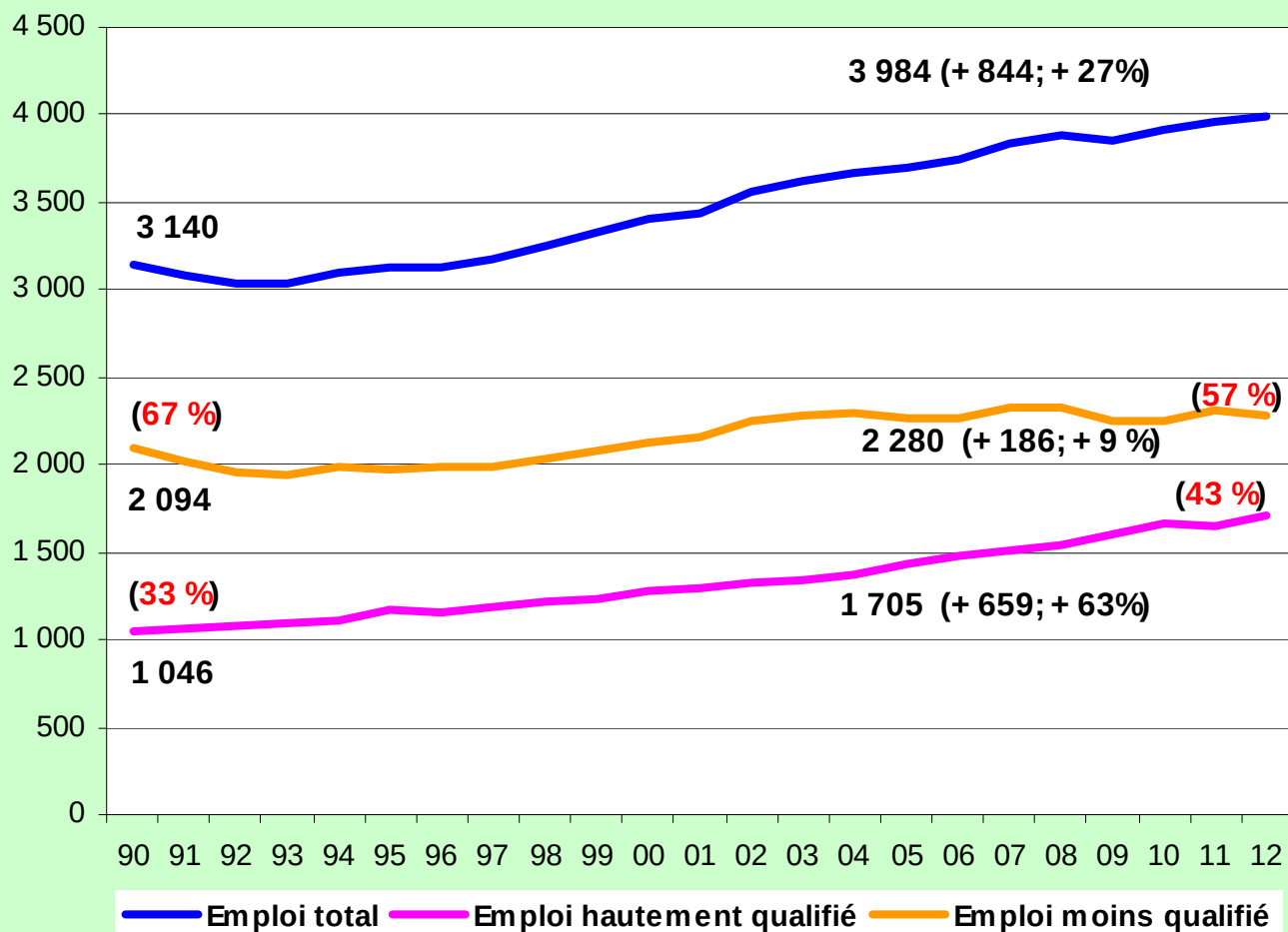
- * CV se situant entre 15 % et 24,9 % (à interpréter avec prudence);
- ** CV se situant entre 25 % et 33 % (fournie à titre indicatif seulement);

Tests d'égalité des proportions – les données présentées sur fond jaune indiquent une différence significative entre les femmes et les hommes (seuil de 95 %) et les données encadrées en rouge indiquent une différence significative intra-groupe (groupe 1 base de référence) (seuil de 95 %);



Résultats – Qualification de l'emploi

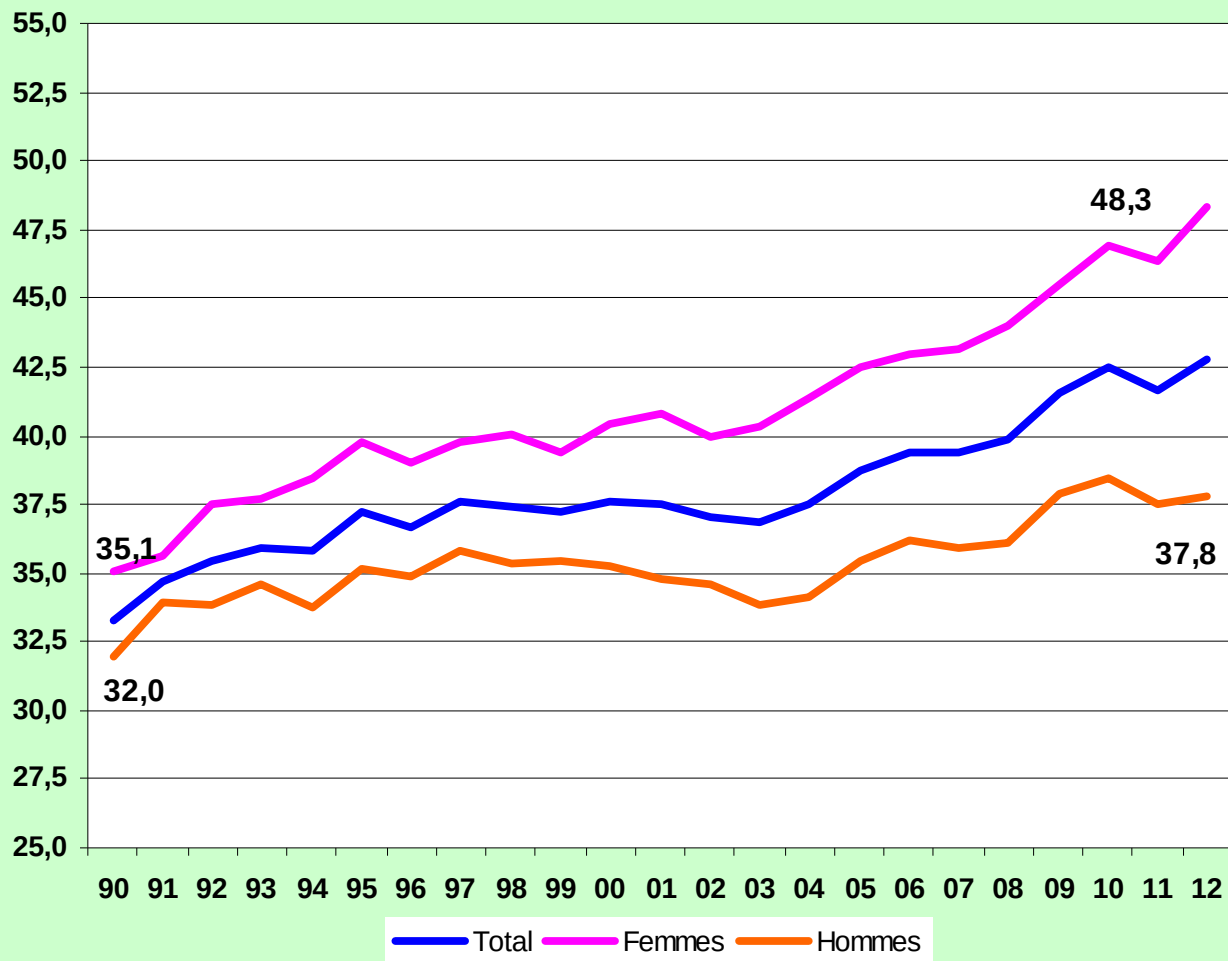
Évolution de l'emploi selon la qualification, Québec,
1990-2012 (en milliers)





Résultats – Qualification de l'emploi

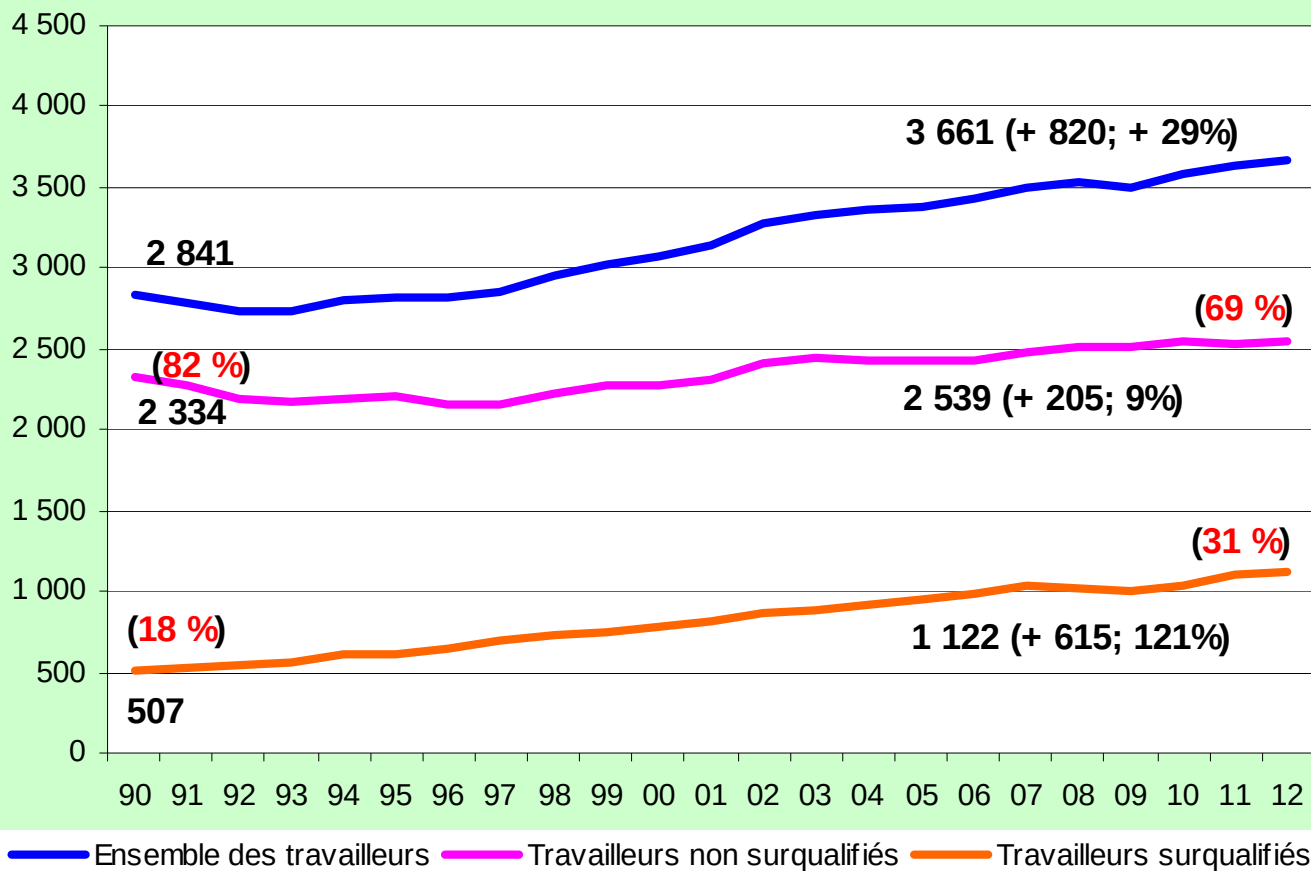
Évolution de la part d'emplois hautement qualifiés
chez les femmes et les hommes, Québec, 1990-2012





Résultats – Qualification des travailleurs dans leur emploi

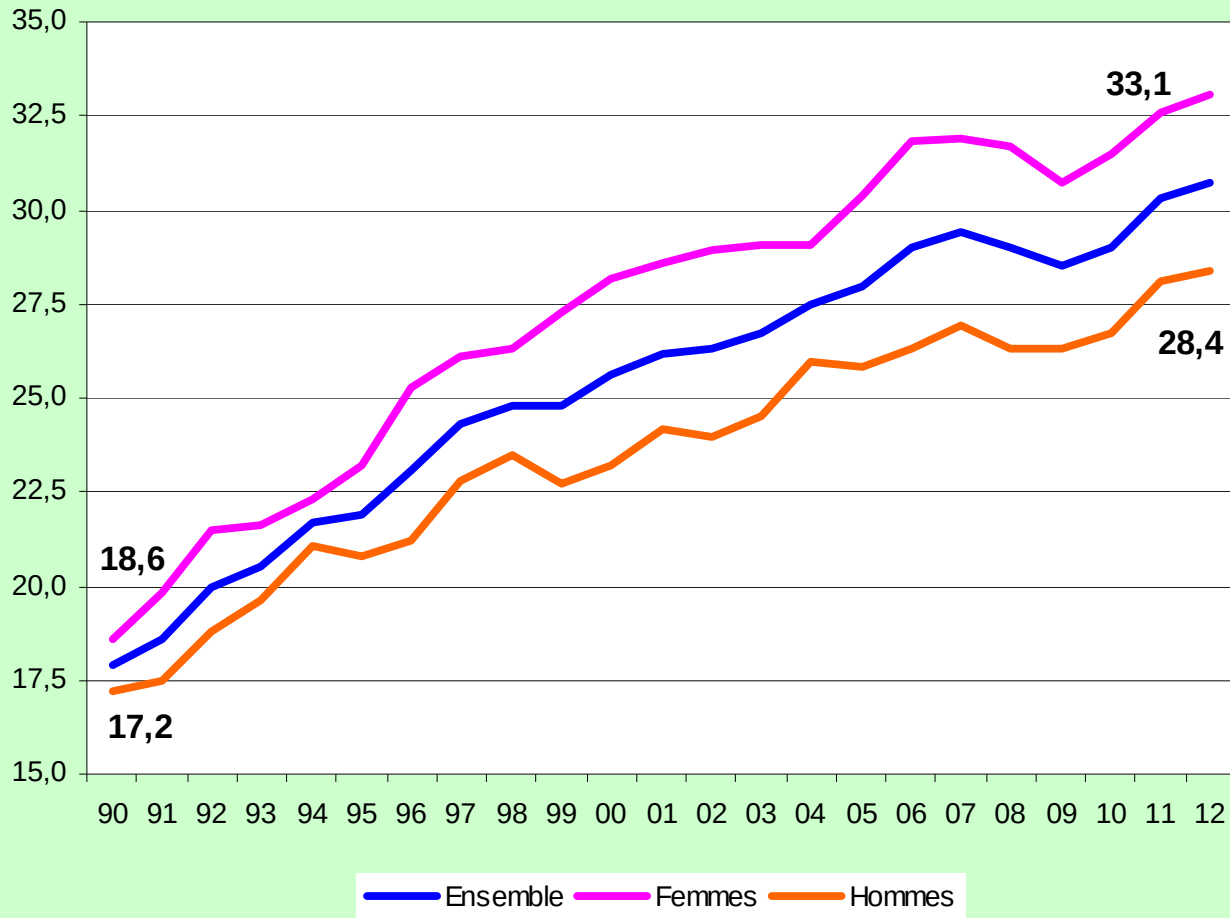
Évolution du nombre de travailleurs selon l'adéquation entre leurs qualifications et l'emploi occupé, Québec, 1990-2012 (en milliers)





Résultats – Qualification des travailleurs dans leur emploi

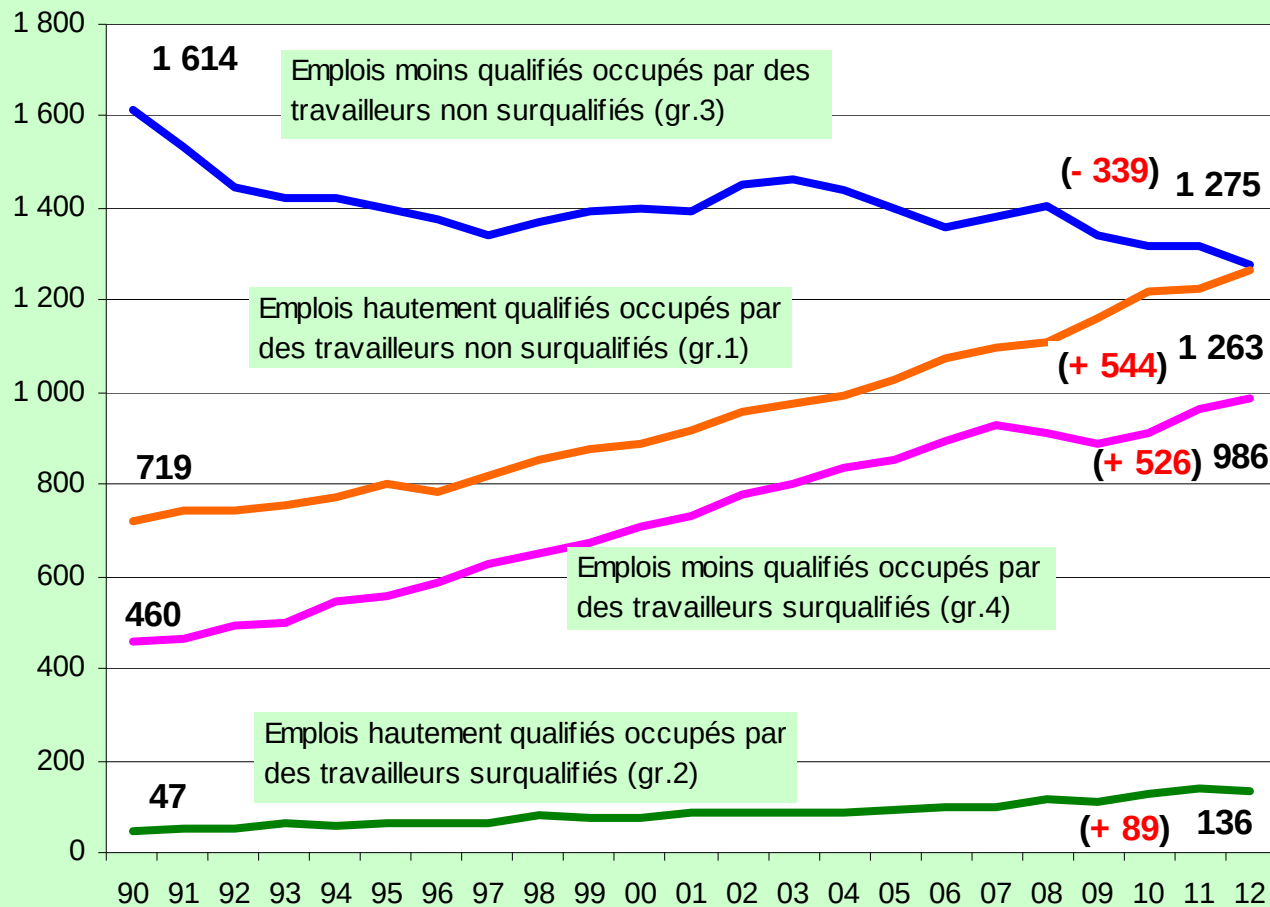
Évolution de la proportion de travailleuses et de travailleurs surqualifiés, Québec, 1990-2012





Résultats – Qualification des travailleurs dans leur emploi

Évolution de l'emploi salarié selon la qualification de l'emploi et le fait que le travailleur soit surqualifié ou non, Québec, 1990-2012





Résultats – Qualification de l'emploi

Bloc 1 – rémunération, stabilité et qualifications

Indicateurs utilisés

- . Rémunération annuelle (< 30 000; 50 000 \$ et +)
- . Perception d'insécurité d'emploi (Fortement d'accord ou d'accord)
- . Autonomie de compétence (Élevée)

Résultats – Qualification de l'emploi (rémunération)

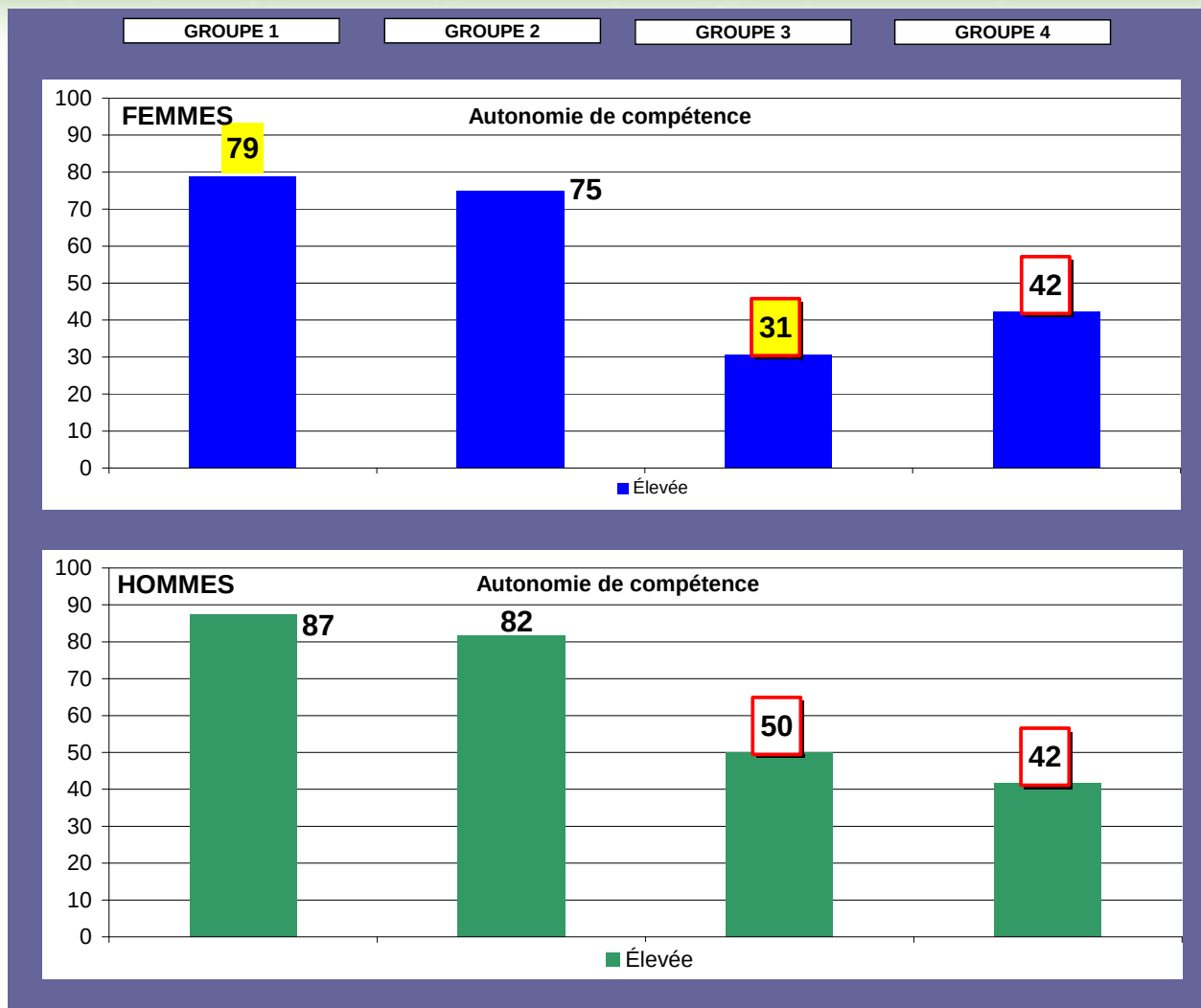


Résultats – Qualification de l'emploi (stabilité)





Résultats – Qualification de l'emploi (Qualifications)





Résultats – Qualification de l'emploi

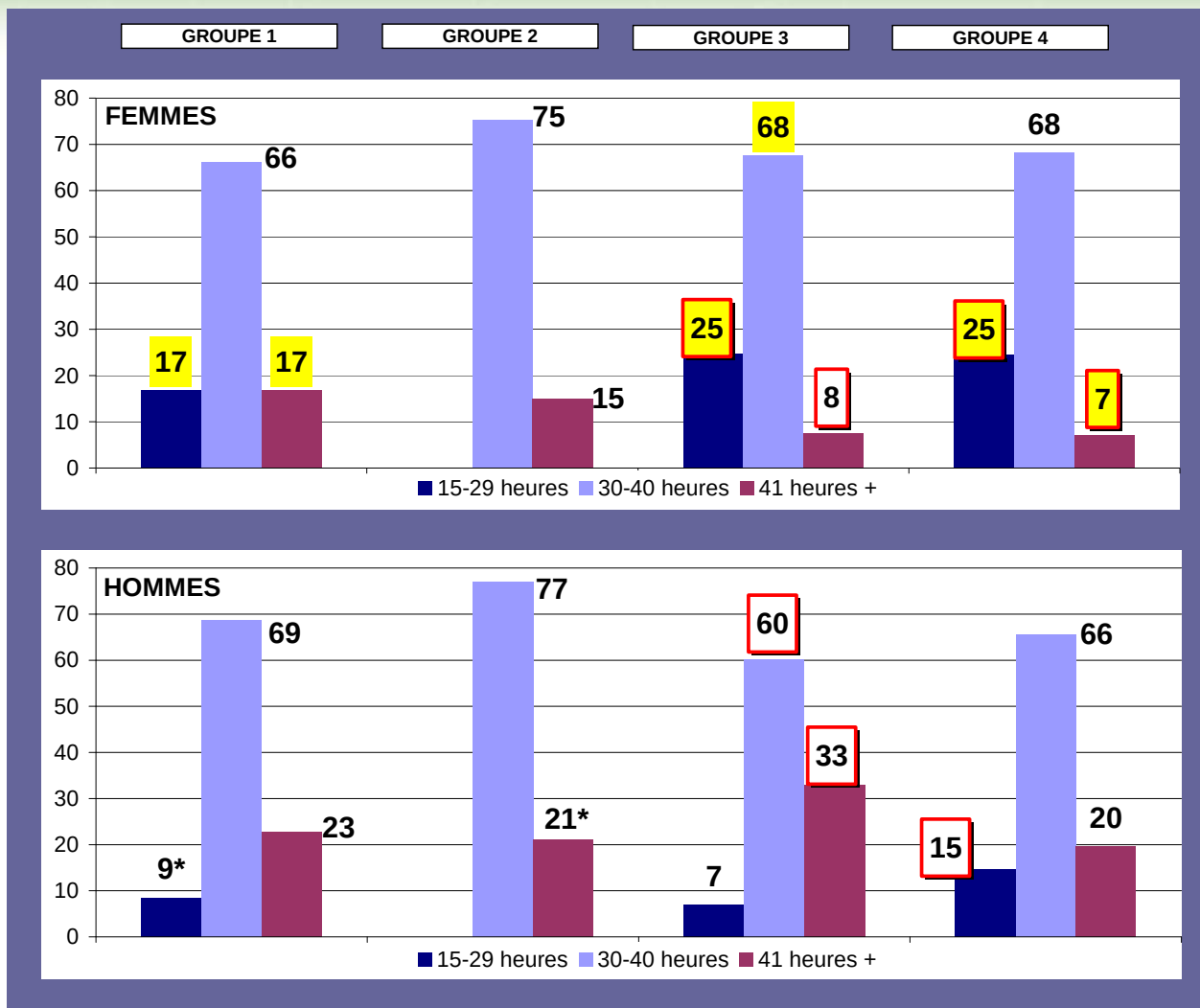
Bloc 2 – heures et horaires de travail

Indicateurs utilisés

- . Heures habituelles de travail
- . Satisfaction vs heures de travail
- . Horaire régulier de jour seulement

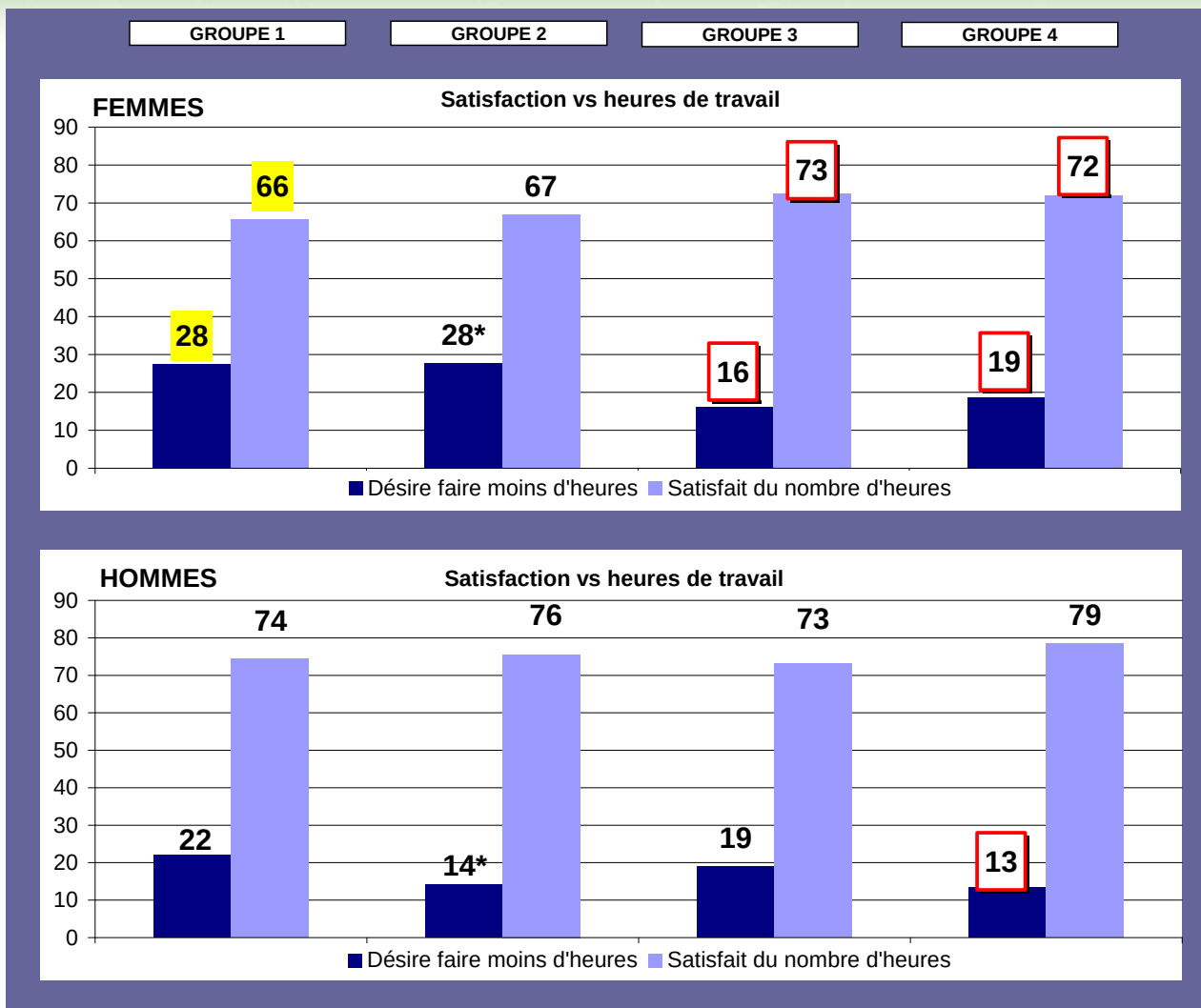


Résultats – Qualification de l'emploi (Heures de travail)



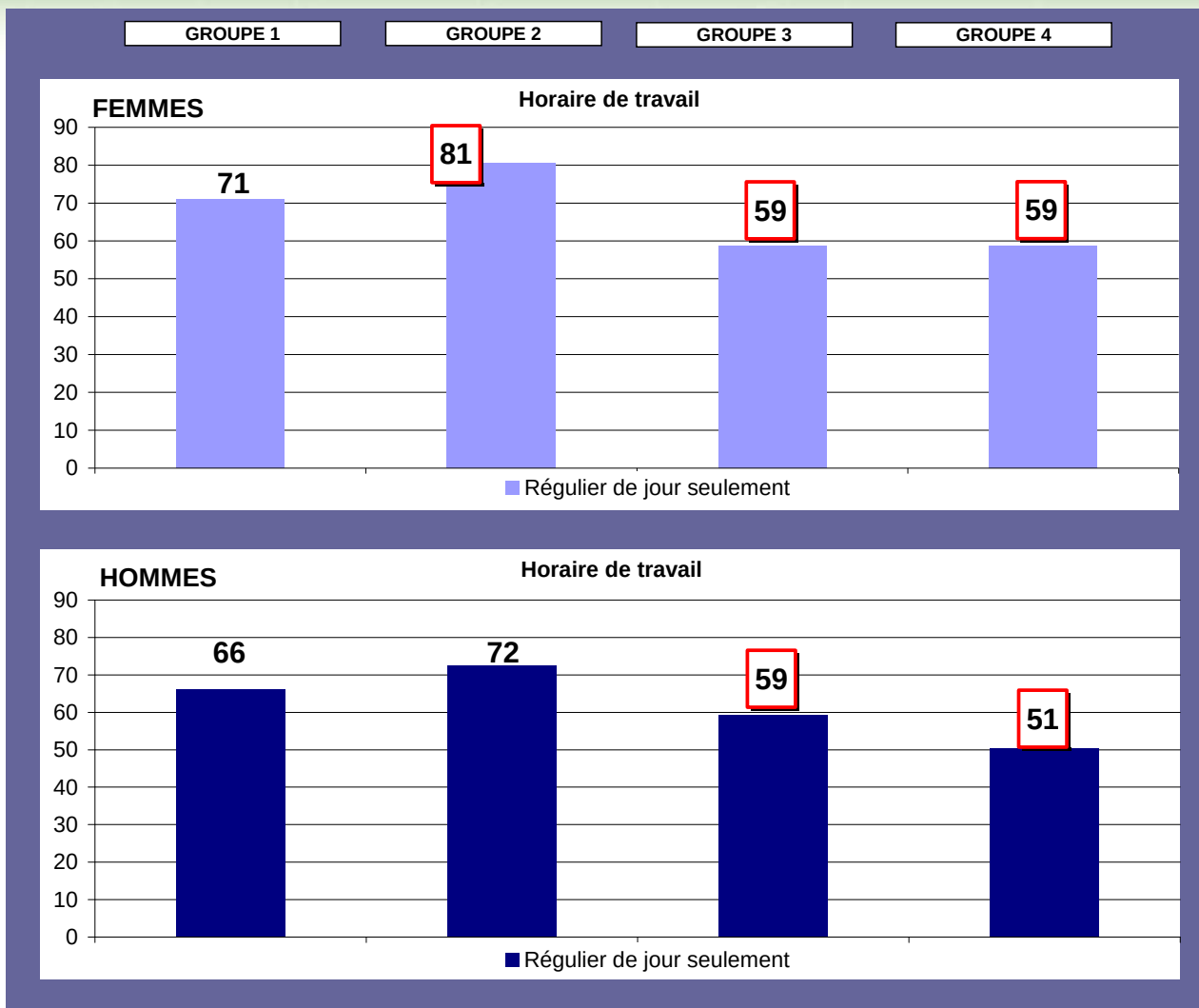


Résultats – Qualification de l'emploi (Heures de travail)





Résultats – Qualification de l'emploi (Horaire de travail)





Résultats – Qualification de l'emploi

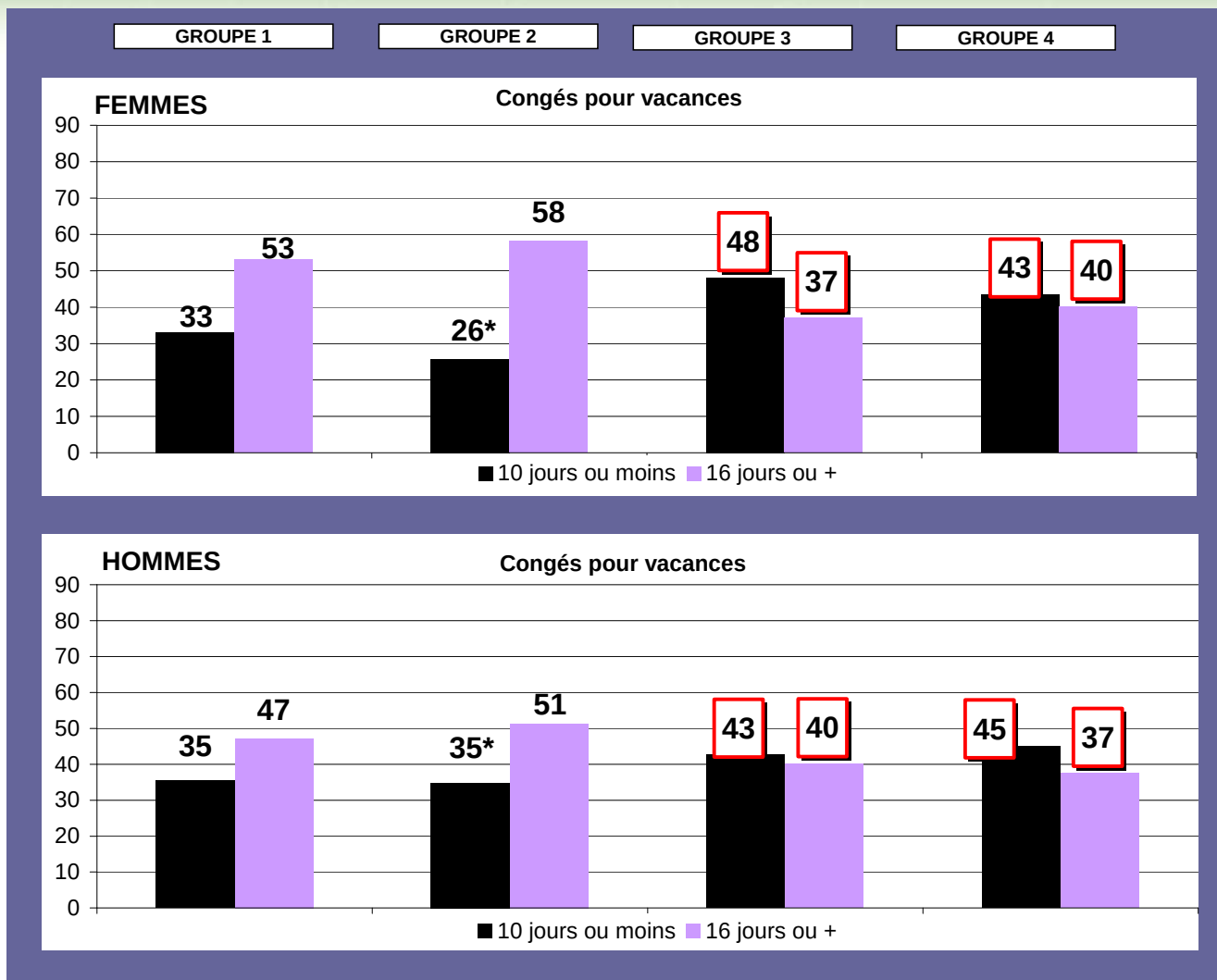
Bloc 3 – congés, assurances, régime de retraite

Indicateurs utilisés

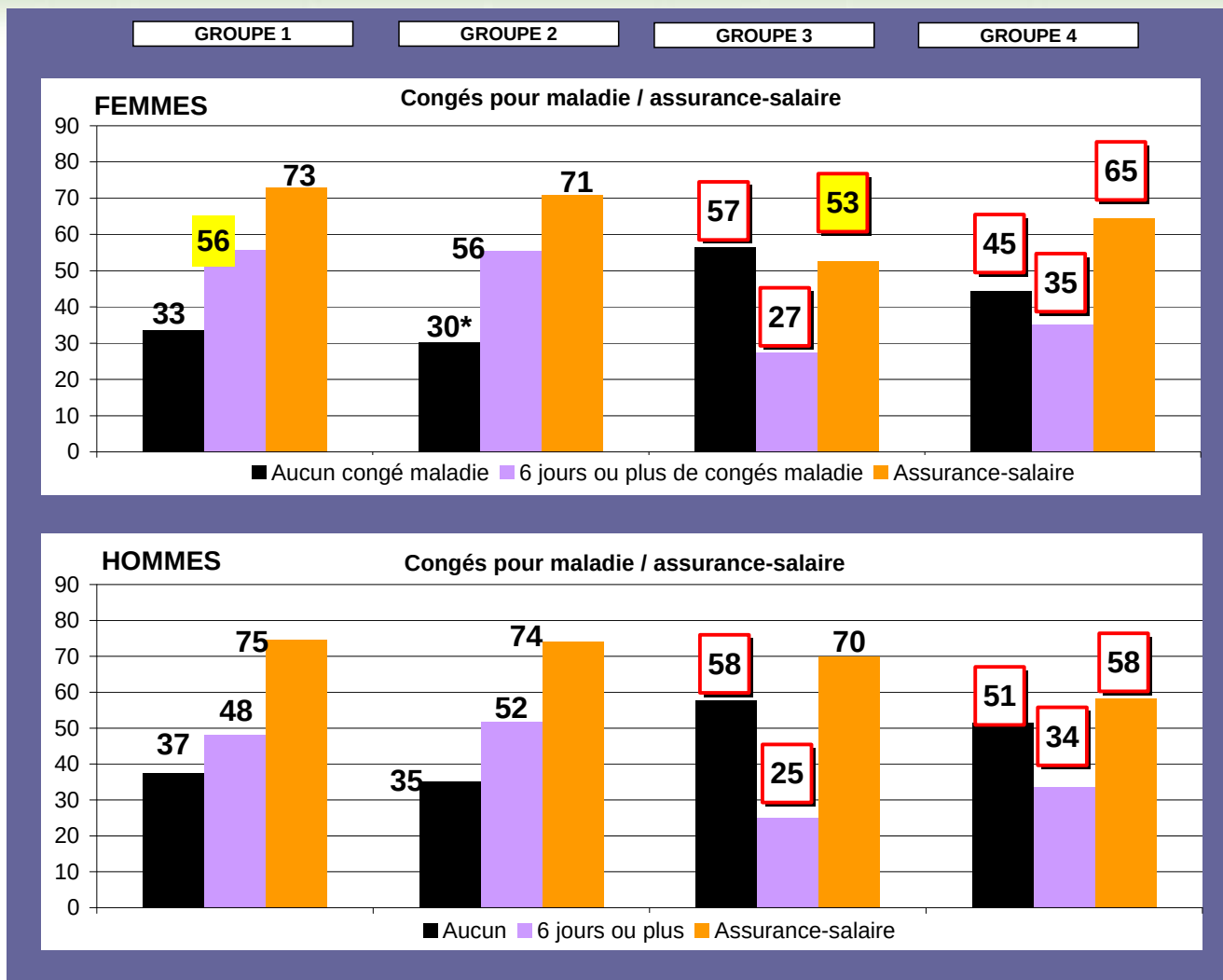
- . Jours de congés (vacances)
- . Jours de congés (maladie)
- . Accès à une assurance-salaire (maladie)
- . Présence d'un régime privé de retraite



Résultats – Qualification de l'emploi (congés pour vacances)

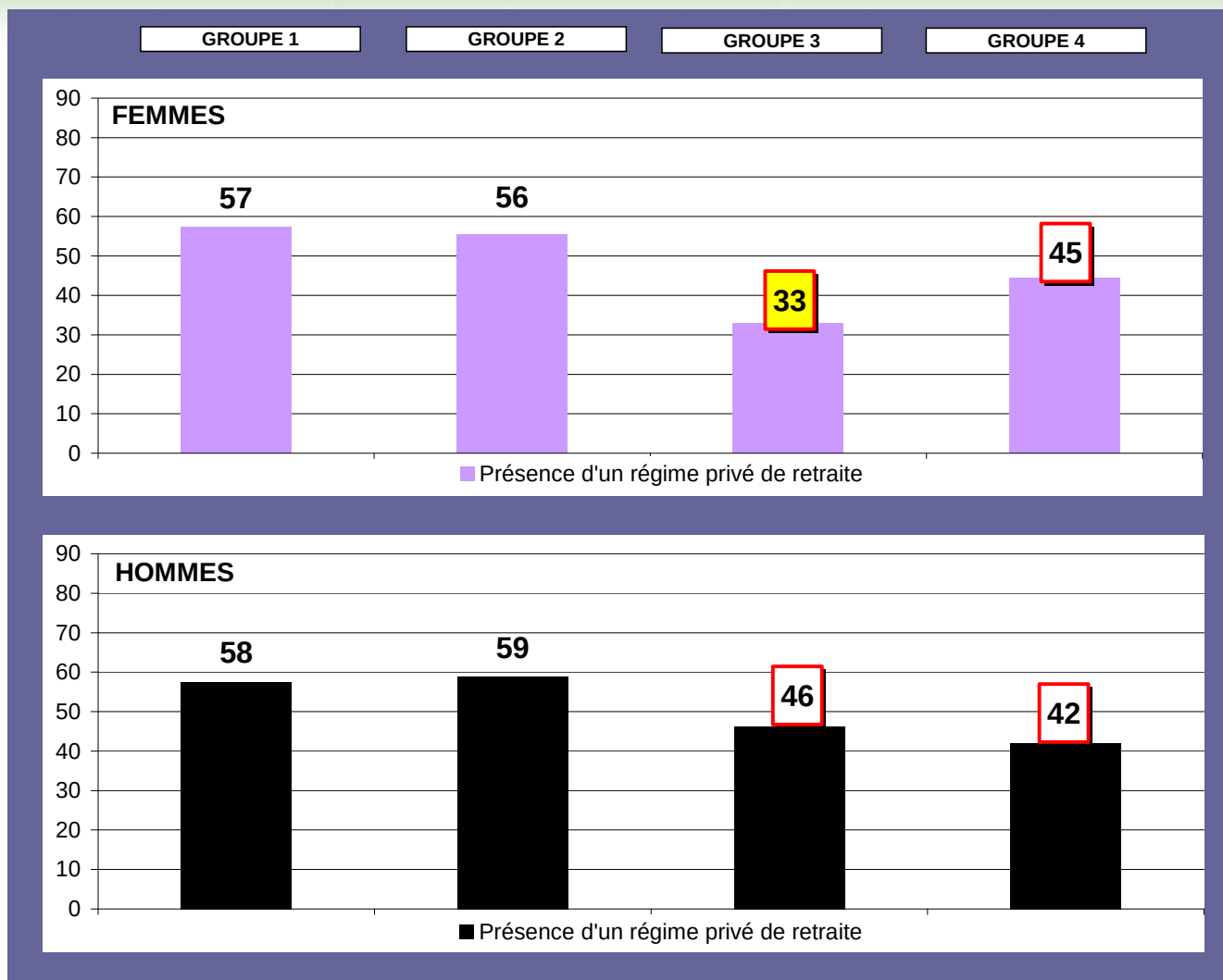


Résultats – Qualification de l'emploi (Congés pour maladie)





Résultats – Qualification de l'emploi (congé de retraite)





Résultats – Qualification de l'emploi

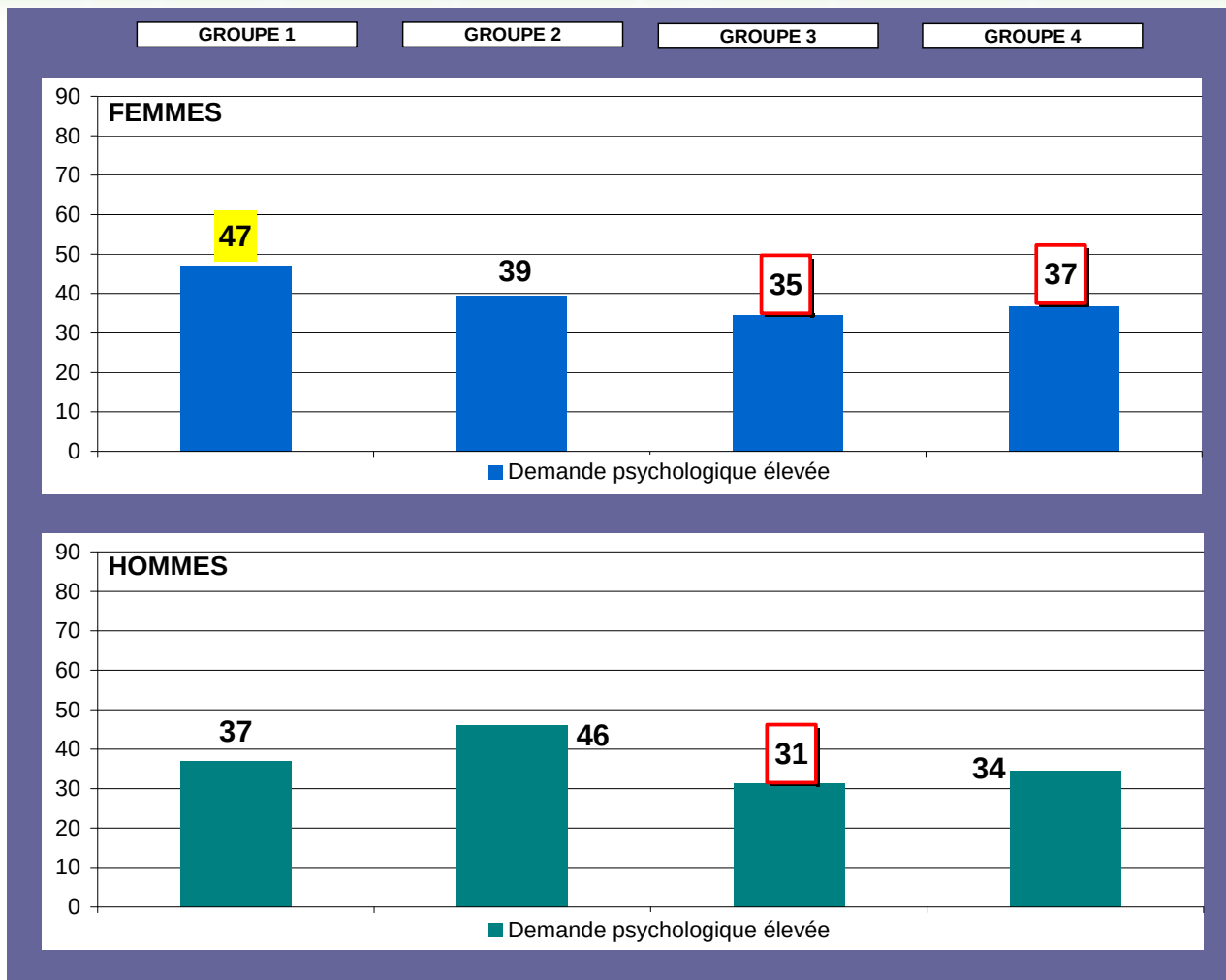
Bloc 4 – conditions psychologiques et physiques

Indicateurs utilisés

- . Demande psychologique
- . Travail jugé émotionnellement exigeant
- . Nécessité de travailler debout
- . Gestes répétitifs des bras ou des mains

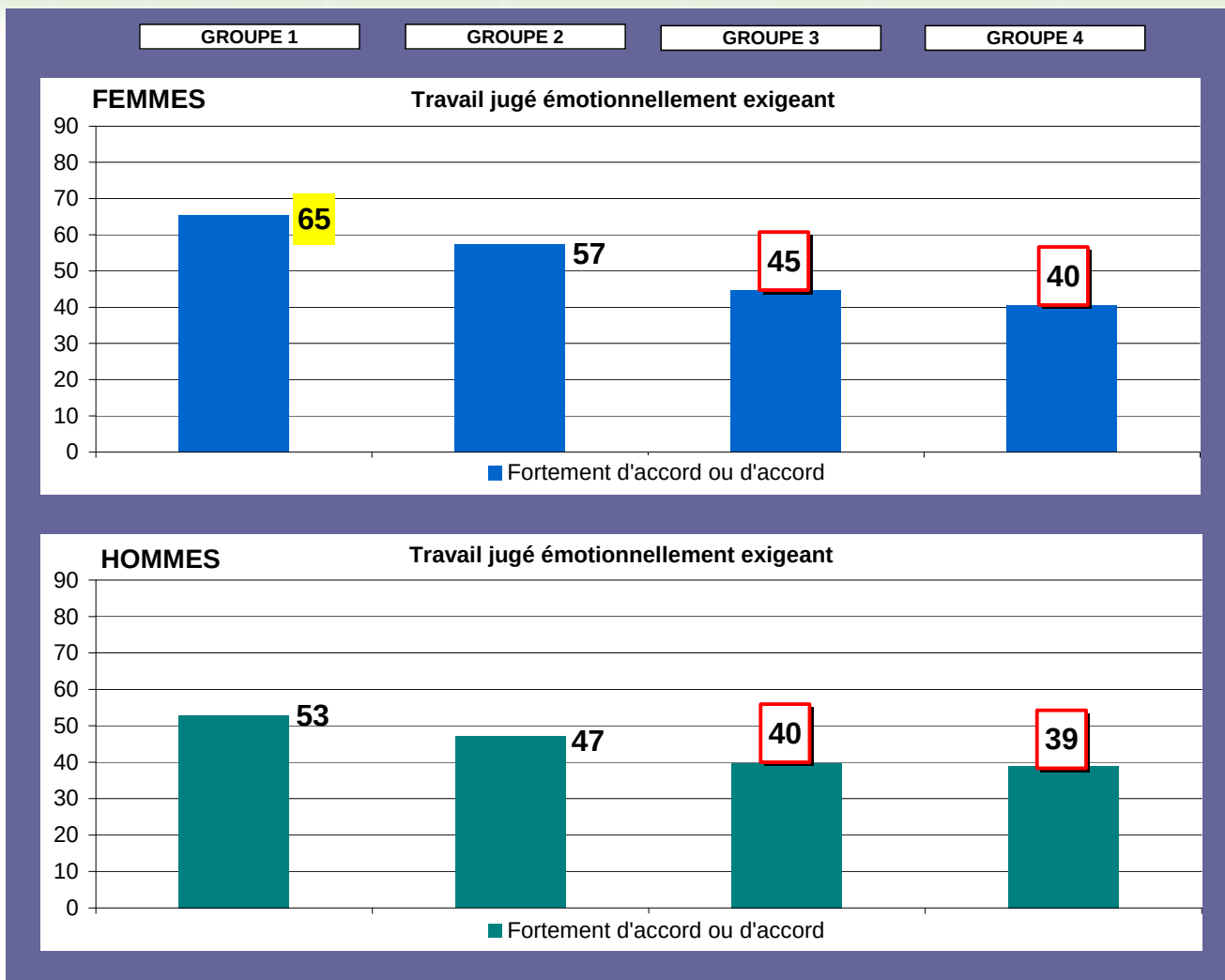


Résultats – Qualification de l'emploi (Demande psychologique)



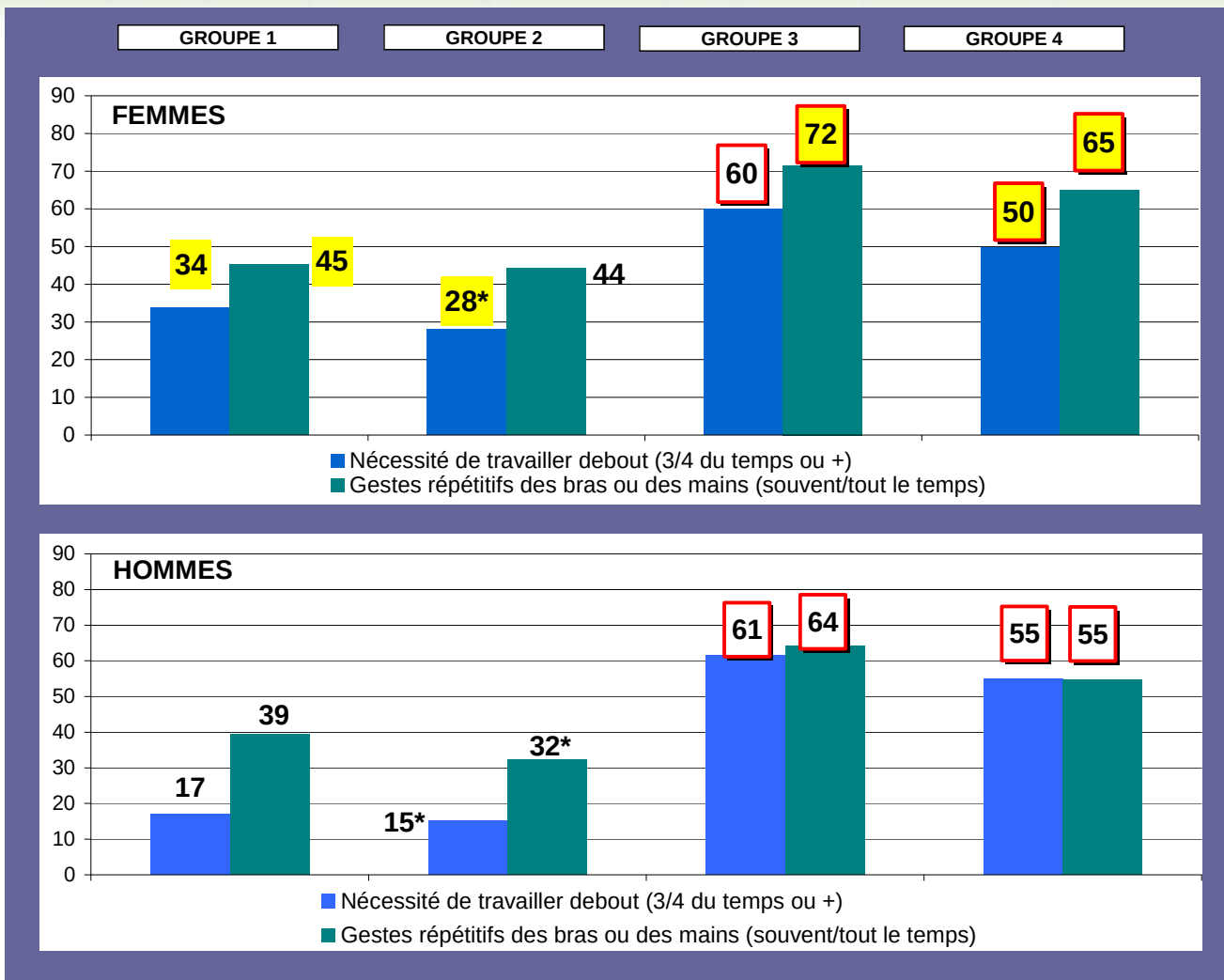


Résultats – Qualification de l'emploi (Travail jugé émotionnellement exigeant)





Résultats – Qualification de l'emploi (Travail debout et gestes répétitifs)





Grands constats et perspectives

- **Accroissement appréciable du nombre d'emplois hautement qualifiés parallèlement à une croissance notable du nombre de travailleurs surdiplômés;**
- **Résultat d'une forte hausse du nombre d'emplois hautement qualifiés occupés par des travailleurs n'étant pas surdiplômés (gr.1) et une hausse tout aussi appréciable du nombre d'emplois moins qualifiés occupés par des travailleurs surdiplômés (gr. 4);**
- **On assiste à une recomposition et une polarisation du MT au cours des deux dernières décennies :**
 - (+ 9 points)** Part d'emplois du groupe 1 s'établissant à 35 % en 2012;
 - (+ 11 points)** Part d'emplois du groupe 4 s'établissant à 27 % en 2012;
 - (- 22 points)** Part d'emplois du groupe 3 s'établissant à 35 % en 2012 (emplois moins qualifiés et occupés par des travailleurs non surdiplômés);

Ces changements sont largement le fait des femmes...



Grands constats et perspectives

- Autant chez les femmes que chez les hommes, ce sont ceux et celles occupant des emplois hautement qualifiés qui obtiennent la meilleure qualité de l'emploi, en raison du fait d'avoir :
- Une meilleure rémunération;
- Une autonomie de compétence plus élevée;
- Un accès plus fréquent à des horaires réguliers de jour;
- Des avantages sociaux plus étendus et plus fréquents;
- Moins de pénibilité physique au travail;
- Par contre, les travailleuses (et dans une moindre mesure les travailleurs) ayant des emplois hautement qualifiés sont plus susceptibles d'avoir de moins bonnes conditions psychologiques de travail.



Grands constats et perspectives

- De façon générale, la situation des hommes sur le plan de la qualité de l'emploi est meilleure que celle des femmes;
- Toutefois, le portrait demeure nuancé...

En regard aux **emplois hautement qualifiés**, on peut dire que...

- Sur le plan de la rémunération, les femmes apparaissent fortement désavantagées en étant moins présentes dans la strate supérieure de revenu (effet du temps de travail qui joue grandement ici);
- Par contre, les femmes n'affichent pas de retard pour ce qui est des avantages sociaux (vacances, maladie, assurance-salaire et retraite) et elles ont autant accès à l'horaire régulier de jour;
- Malgré le fait qu'elles occupent plus fréquemment que les hommes des emplois hautement qualifiés, leur autonomie de compétence est apparue toutefois moins forte;



Grands constats et perspectives

- De plus, nos résultats montrent qu'elles vivent des conditions psychologiques et physiques de travail plus difficiles traduisant l'effet plus dommageable du type d'emploi occupé ou de l'industrie dans laquelle ces dernières se trouvent.

En regard aux **emplois moins qualifiés** on peut dire que...

- Les travailleuses surdiplômées ont un profil assez similaire à celui des travailleurs surdiplômés à l'exception de la rémunération qui est nettement plus favorable à ces derniers;
- Ce dernier constat est également fait dans le cas des travailleurs et travailleuses n'étant pas surdiplômés et celui-ci est apparu encore plus marqué compte tenu de la très forte polarisation des heures de travail entre les sexes;



Grands constats et perspectives

- Les travailleuses non surdiplômées dans les emplois moins qualifiés montrent une situation moins favorable que les hommes sur le plan de l'autonomie de compétence, des régimes de retraite et de l'assurance-salaire.
- De façon générale...

Il y a eu une amélioration de la qualité de l'emploi compte tenu de l'accroissement important d'emplois hautement qualifiés détenus par des travailleuses et des travailleurs n'étant pas surdiplômés;
- Toutefois, il reste qu'il y a une proportion non négligeable d'emplois moins qualifiés qui offrent, comme on l'a vu, une qualité d'emploi moindre – et qui est aujourd'hui davantage le lot de travailleuses et de travailleurs surdiplômés.



Grands constats et perspectives

Perspectives

- **Nécessité de mieux comprendre les déterminants de la qualité de l'emploi**
 - **Modélisation en fonction de diverses variables liées aux caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et du milieu de travail (âge, scolarité, pays de naissance, régime de travail, durée de l'emploi, profession, industrie, présence syndicale etc.);**
 - **Colloque du CRIMT (12 au 14 mai) portant sur la citoyenneté au travail (thématique Emploi et qualité de l'emploi – Atelier conjoint ISQ-Statistique Canada).**



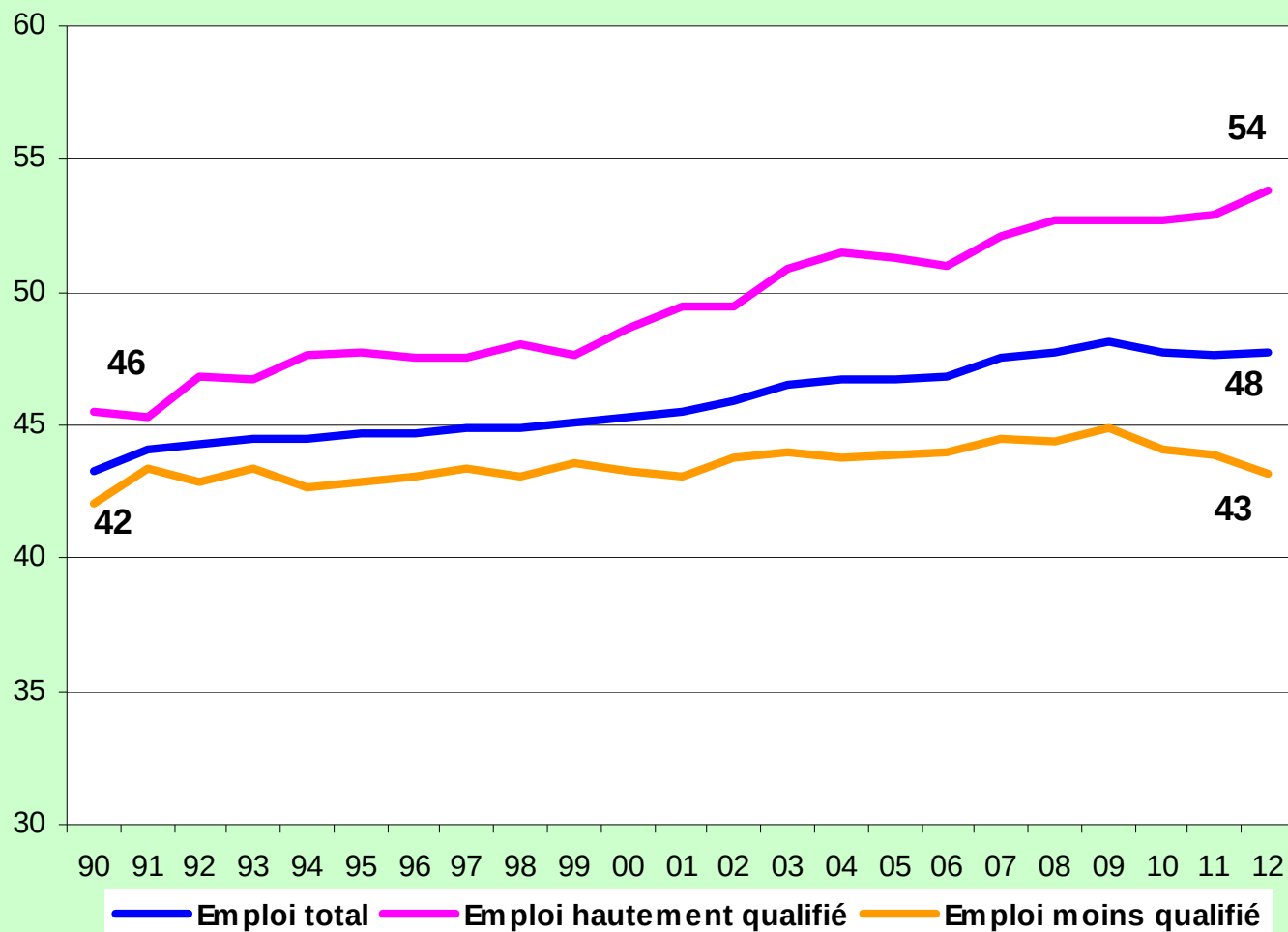
Merci de votre intérêt.



Références

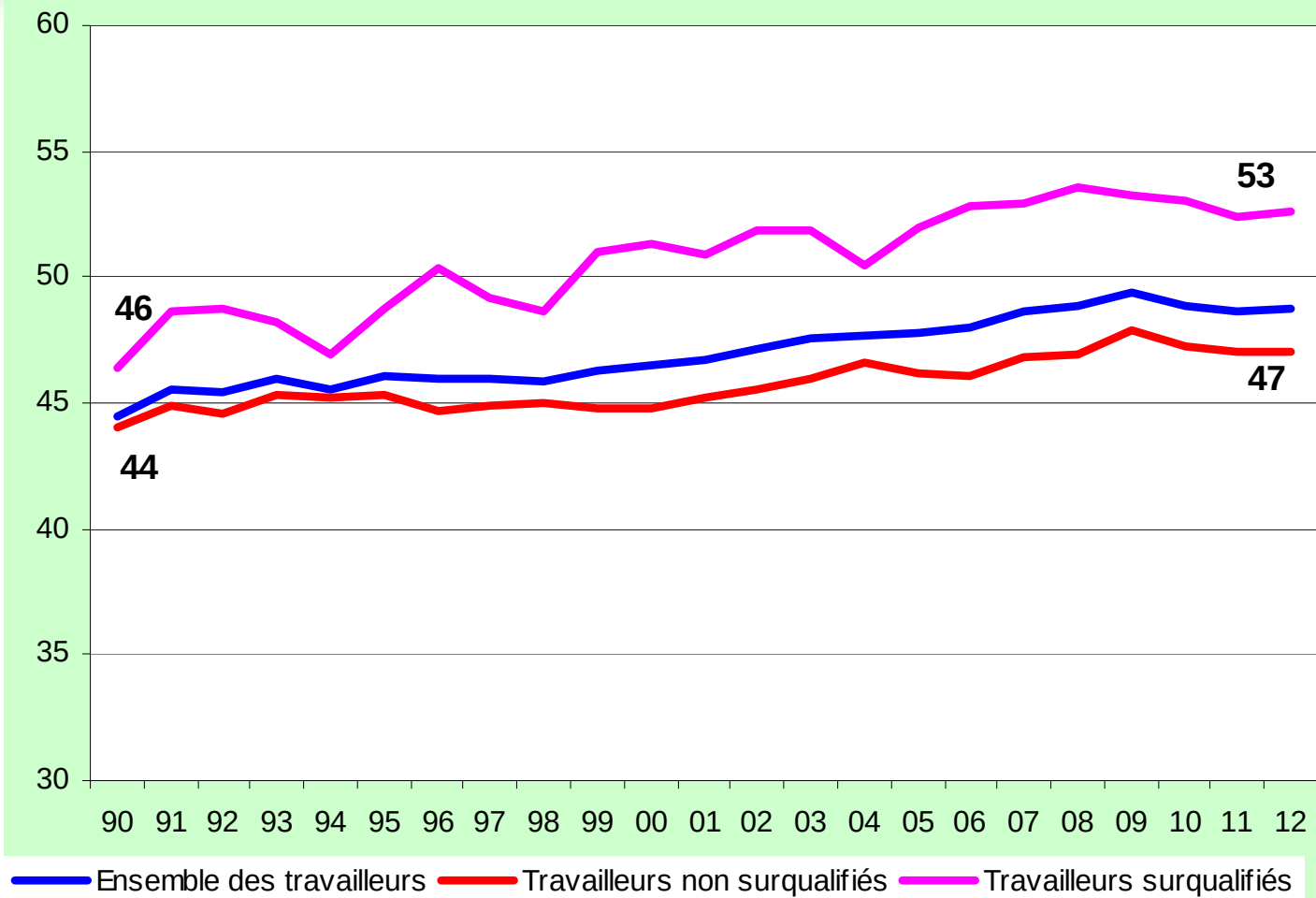
- ALLEN, Jim and Rolf van der Velden (2001). « Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search », *Oxford Economic Papers*, p. 434-452.
- BECKER, G.S. (1975). *Human capital : A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, (troisième édition), University Chicago Press, Chicago.
- BÉDUWÉ, Catherine (2004). *L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants*, in « Le travail non qualifié, permanences et paradoxes », sous la direction de Dominique Méda et Francis Vennat, La Découverte, Paris, chapitre 15, p. 269-284.
- BOUDARBAT, Brahim et Claude MONTMARQUETTE, (2013). *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Rapport de projet, CIRANO, 113.
- BÜCHEL, Felix (2000). *The Effects of Overeducation on Productivity in Germany – The Firms' Viewpoint*, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Series n° 216, 32 p.
- CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE (Cetech) (2004). *Les travailleurs hautement qualifiés au Québec, Portrait dynamique du marché du travail*, Gouvernement du Québec, 303 p.
- CHEN, Cynthia, Peter SMITH et Cameron MUSTARD (2009). « The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada », *Ethnicity & Health*, vol. 15, n° 6, p. 601-619.
- EMPLOI-QUÉBEC (2012). *Le marché du travail au Québec, Perspectives à long terme 2012-2021*, Gouvernement du Québec, 44 p.
- FORAY, Dominique (2009). *L'Économie de la connaissance*, Collection Repères, nouvelle édition, entièrement refondue et mise à jour, La Découverte, 112 p.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2013). *Annuaire québécois des statistiques du travail, Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2002-2012*, Québec, 265 p.
- Janosz, Michel, Sophie Pascal, Luc Belleau, Isabelle Archambault, Sophie Parent et Linda Pagani (2013). « Les élèves du primaire à risque de décrocher au secondaire : caractéristiques à 12 ans et prédicteurs à 7 ans », *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ÉLDEQ 1998-2010) – De la naissance à 12 ans*, Institut de la statistique du Québec, vol. 7, fascicule 2.
- MONSO, Olivier et François Gleizes (2009). « Langue, diplômes : des enjeux pour l'accès des immigrés au marché du travail », *INSEE Première*, n° 1262, 4p.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (MESS) et COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (CPMT) (2011). *Plan stratégique 2011-2014*, Gouvernement du Québec, 39 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS) et MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (MESS (2011)). *Consultations régionales, Document d'appui à la réflexion, L'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail : une contribution au développement du Québec*, Gouvernement du Québec, 24p.

Évolution de la part d'emplois féminins selon la catégorie d'emploi, Québec, 1990-2012





Évolution de la part de l'emploi des femmes selon la catégorie d'emploi, Québec, 1990-2012



Évolution de la part d'emplois féminins selon la catégorie d'emplois, Québec, 1990-2012

