

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Deuxième journée d'étude sur la qualité de l'emploi

Synthèse des discussions



Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec Synthèse des discussions

Avis

Ce document ne constitue pas un compte-rendu officiel des échanges ayant eu lieu lors de la 2^{ème} journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'ISQ. Le contenu ne reflète donc pas nécessairement le point de vue de l'ISQ ni de toute autre organisation ou personne.

Dans le cadre de ses travaux portant sur le travail et la rémunération, l'Institut de la statistique du Québec, en collaboration avec l'INRS-Urbanisation Culture Société, a tenu une deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi sur le thème de la surqualification professionnelle. Cette activité a eu lieu à Montréal les 23 et 24 avril 2014. L'objectif était de permettre la présentation de travaux variés portant sur cette question de même que de favoriser des échanges entre différents intervenants du marché du travail. Plus de 60 personnes ont participé à ce colloque qui s'est avéré riche en contenu.

Le présent document dresse un bilan de la deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi, en faisant ressortir les principales préoccupations relatives au phénomène de la surqualification professionnelle. Le lecteur intéressé à en savoir davantage est invité à télécharger gratuitement les présentations, qui ont été produites à l'occasion de ce colloque, à l'adresse suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2014/index.html>.

Par ailleurs, un document présentant la démarche retenue, le programme de la journée, les conférenciers et un résumé de leur présentation est disponible à l'adresse suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2014/journee-qualite-emploi-2014.pdf>

Enfin, dans le cadre spécifique de son colloque, l'Institut a produit une brochure qui présente des résultats inédits sur la surqualification professionnelle basée sur les compétences à partir du *Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA) de 2012. Ces résultats peuvent être consultés sur son site Web à l'adresse suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/journee-qualite-emploi-2014/surqualification-professionnelle.pdf>

Conférence d'ouverture

À l'ouverture du colloque, monsieur Pierre Fortin, professeur émérite d'économie, a fait une conférence sur les principaux changements s'étant produits au Québec dans les domaines de l'économie et du marché du travail et sur les défis qui se posent dans les années à venir. M. Fortin a mentionné le grand rattrapage du Québec en matière de participation au marché du travail, expliqué en grande partie par la présence de plus en plus marquée des femmes dans la sphère professionnelle. Le conférencier a aussi parlé de la nécessité de distinguer les provinces productrices de pétrole des autres provinces dans les comparaisons canadiennes. Au regard du niveau de vie, mesuré par le revenu réel par habitant, Pierre Fortin a montré que celui-ci s'était accru davantage au Québec que dans les autres provinces canadiennes, excluant celles

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec Synthèse des discussions

productrices de pétrole, et que sa croissance avait même dépassé celle des États-Unis à la fin de la première décennie de 2000. Toutefois, le revenu réel par habitant demeure toujours moins élevé au Québec, lorsque comparé avec celui des Américains (près de 20 % inférieur), mais se rapproche beaucoup de celui des Ontariens en 2012 (environ 3 % inférieur). Le professeur Fortin a rappelé que ce rattrapage du niveau de vie des Québécois tenait en grande partie à la progression importante du taux d'emploi des 15-64 ans, maintenant à parité avec celui des Ontariens et dépassant de façon non négligeable celui des États-Unis.

Sur le plan de la productivité, M. Fortin a relevé le retard important du Québec, mais aussi de l'Ontario, par rapport aux États-Unis. Même si l'Ontario dépasse à ce chapitre le Québec, l'écart entre les deux provinces demeure assez limité selon le conférencier. En regard à l'investissement non résidentiel, il note que celui-ci est relativement semblable pour le Québec et l'Ontario et même les États-Unis, et ce, de 2007 à 2012, se situant aux alentours de 15 % comparativement à 25 % du côté des provinces productrices de pétrole. Par ailleurs, Pierre Fortin a mentionné que le poids de la dette, exprimé en pourcentage du PIB, après avoir atteint un sommet vers le milieu des années 1990, est demeuré relativement près de la cible de 45 %; la dette semble donc sous contrôle selon lui. Le conférencier a également souligné que les taux de chômage les plus élevés s'observent toujours dans les grands centres urbains (Vancouver, Toronto et Montréal) et que ce sont les immigrants qui sont les plus touchés, en particulier à Montréal. Enfin, dans son allocution, M. Fortin a insisté sur la nécessité d'encourager le maintien en emploi des 55-64 ans, de poursuivre les efforts au regard de la persévérance scolaire, d'aider les immigrants à s'intégrer plus rapidement au marché du travail, de faciliter la transition du secteur manufacturier et d'accroître notre productivité dans un contexte où le « choc démographique » affectera la croissance de l'emploi.

Mesure de la surqualification et état des lieux

Dans la première partie du colloque, il a été question de la mesure de la surqualification et d'un état des lieux du phénomène. Différentes mesures ont ainsi été présentées par Claude Montmarquette et Brahim Boudarbat, dont la mesure subjective, basée sur la perception du travailleur à l'égard de sa scolarité et les exigences du poste qu'il occupe et la mesure objective de l'analyse des professions, qui met en lien les exigences de l'emploi en termes de scolarité et le profil éducationnel du travailleur (niveau d'études obtenu). Les discussions ont surtout porté sur la mesure objective de la surqualification qui correspond au fait qu'un travailleur possède un niveau d'études supérieur à ce qui est normalement exigé pour le poste. Cette dernière mesure de l'analyse des professions permet de déterminer le niveau d'études normalement exigé dans la profession. Selon Montmarquette et Boudarbat, elle demeure conceptuellement la meilleure. Plus particulièrement, les auteurs ont fait part de trois cas possibles en matière d'adéquation entre la scolarité des travailleurs et les exigences de l'emploi. Ainsi, le travailleur peut-être qualifié, sous-qualifié ou surqualifié.

C'est à partir de la mesure objective de la surqualification que Jean-Marc Kilolo-Malambwe a dressé un état des lieux du phénomène au Québec. Selon cet auteur, un travailleur sur trois est surqualifié dans son emploi (données de 2011) et ce phénomène est à la hausse depuis les 20 dernières années. Il a mentionné que le phénomène touchait davantage les femmes que les hommes, et que certaines industries étaient plus affectées que d'autres (ex. : 52 % dans les services aux entreprises comparativement à seulement 14 % dans les services d'enseignement).

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec **Synthèse des discussions**

Selon Kilolo-Malambwe, la hausse de la surqualification est tributaire en grande partie de l'accroissement de la scolarisation des travailleurs québécois, qui a été plus fort que l'augmentation des postes nécessitant davantage de qualifications (niveaux technique et professionnel). Le marché du travail québécois n'aurait pas été en mesure d'absorber cette offre de travail plus qualifiée à travers le temps. Par ailleurs, l'auteur identifiait certains facteurs expliquant la surqualification des travailleurs à partir d'analyses multivariées : entre autres, le fait d'être une femme, celui d'être immigrant et celui d'avoir fait des études collégiales ou universitaires. Également, le type d'industrie est apparu comme étant un facteur explicatif dans la probabilité d'être surqualifié. Dans ce dernier cas, il s'agissait de l'industrie de l'enseignement, soit celle présentant le plus faible taux de surqualification en 2011. Enfin, l'auteur a étudié l'effet de la surqualification sur la rémunération et a observé que celle des personnes surqualifiées est inférieure à celle des personnes non surqualifiées.

Intervention de Christine Lessard (discutante)

À titre de discutante, Christine Lessard a parlé de l'importance du phénomène de la surqualification et a mentionné à cet égard qu'il y a une diversité de mesures et que celles-ci sont plus ou moins corrélées. Selon elle, la mesure traditionnelle de la surqualification, exprimée davantage en termes de scolarité détenue et exigée, suppose une homogénéité des compétences chez les travailleurs, alors que les capacités des travailleurs changent avec le temps : certains peuvent bénéficier d'une formation en cours d'emploi alors que pour d'autres, il y a une érosion des compétences. Pour Lessard, la mesure des compétences est différente de celle liée à la scolarité et fait ressortir les phénomènes liés à la sous-compétence, l'adéquation des compétences et la surcompétence. Elle a indiqué que ces types de mesures permettent de mieux faire ressortir l'hétérogénéité des compétences des travailleurs. En ce sens, Lessard a mentionné que les compétences mesurent mieux la réalité du travailleur que sa simple scolarité. Enfin, elle a fait état de certaines enquêtes internationales qui mesurent spécifiquement les compétences, notamment l'*Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes* (EIACA) et le *Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes* (PEICA).

Par ailleurs, dans son commentaire, Christine Lessard est revenue sur la mesure objective de la surqualification basée sur l'analyse des professions qui, elle, est faite à partir de la *Classification nationale des professions* (CNP). Elle a souligné le problème de cette classification entre le genre et le niveau de compétence; elle a mentionné un nombre non négligeable de cas où le niveau de scolarité exigé peut être collégial ou universitaire, ce qui a pour effet de biaiser la mesure de la surqualification. On ne connaît pas l'impact réel quant aux effectifs touchés par ce biais, mais pour Lessard, il est important d'être prudent lorsqu'il s'agit de cette mesure.

Période de discussion

La mesure et l'état des lieux de la surqualification ont suscité plusieurs débats et donné lieu à quelques points de vue. Voici quelques-unes de ces interventions.

Tout d'abord, une participante a parlé de la relation entre le niveau du diplôme et la compétence du travailleur. Elle s'est demandé, dans le cas où le travailleur est sous-qualifié (niveau d'études inférieur aux exigences du poste), quelle place prennent l'expérience de travail et les autres compétences qu'il peut posséder? Pour cette participante, la personne dite « sous-qualifiée »

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec Synthèse des discussions

pourrait être sur certains plans sous-compétente, mais sur d'autres, en raison de son expérience, compétente. Elle pense que la surqualification ou la sous-qualification mesurée sur la base de la scolarité détenue et exigée peut ne pas bien rendre compte de la réalité vécue par le travailleur.

Par ailleurs, un participant a mentionné qu'il fallait tenir compte, dans la plus forte surqualification des femmes, du fait qu'elles connaissent des périodes d'interruption dans leur carrière qui affectent leur expérience et leur capacité à garder ou à obtenir un emploi dont le niveau est comparable à leur scolarité. Dans la même perspective, un participant a souligné que la plus forte surqualification des femmes s'explique, entre autres, par le fait qu'elles se retrouvent davantage que les hommes dans des emplois à temps partiel ou dans le domaine des services, des emplois qui demandent souvent moins de qualifications. Il y aurait, selon ce dernier, un effet de structure dans la plus grande surqualification des femmes qu'il est nécessaire de prendre en considération dans les comparaisons.

En complément, d'autres intervenants ont parlé de la nécessité de regarder aussi l'aspect subjectif de la surqualification, à savoir le sentiment d'être surqualifié dans son emploi. Un participant a fait valoir qu'un travailleur, qu'il soit surqualifié de façon objective ou subjective, pouvait très bien, pour des raisons personnelles, être satisfait de son emploi (conditions de travail, ambiance, défis, proximité du lieu de travail) et qu'il n'y avait pas en ce sens une corrélation directe entre le degré de satisfaction au travail et la surqualification. Pour une autre intervenante, la question du caractère objectif (perspective employeur) ou subjectif (perspective employé) de la surqualification suscite encore des débats. Il y a, selon elle, encore des défis individuels dans l'accomplissement au travail qui passent par la qualification des emplois et cela dépasse la simple question de la surqualification. Sur ce point, une autre intervenante est d'accord avec l'idée qu'il existe une dynamique employeur-employé dans les cas de qualification et de surqualification.

À cet égard, un autre intervenant a souligné qu'au-delà de la surqualification objective ou subjective, il fallait aussi parler de facteurs qui influencent la surqualification comme l'expérience de travail, bien que celle-ci demeure souvent difficile à mettre en relation avec les exigences du poste. Il a ajouté qu'il y a des diplômés chez les travailleurs qui ne sont pas du domaine d'emploi dans lequel ils se trouvent et donc qu'il y a autant de cas de surqualification horizontale (domaine d'études différent du domaine de l'emploi) que de cas de surqualification verticale (niveau d'études exigé dans le poste inférieur à ce que possède le travailleur). Ces types de surqualification constituent les deux facettes du phénomène étudié. Dans un même ordre d'idées, selon un participant, il y a beaucoup de travailleurs qui se retrouvent dans d'autres domaines de formation et il s'agit de savoir si ces travailleurs, qui font face à une surqualification de type horizontal, sont tout de même compétents dans le poste qu'ils occupent.

À la question concernant la situation des immigrants au regard de la surqualification, une intervenante a répondu que les immigrants très récents plus scolarisés sont davantage susceptibles d'être surqualifiés. Elle a également relevé les problèmes de la reconnaissance des diplômes, des compétences ou connaissances linguistiques et du manque d'expérience de travail, qui influencent à la hausse la surqualification des immigrants. À ce propos, elle a parlé du choix des immigrants d'occuper des emplois en deçà de leurs qualifications dans le but d'acquérir une expérience canadienne. Il y aurait, selon elle, une surqualification volontaire et stratégique en quelque sorte.

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec Synthèse des discussions

Lors de la période de discussion, un intervenant a demandé si l'on ne produisait pas trop de diplômés universitaires au Québec compte tenu de la hausse importante de la surqualification? En réponse à cette question, un participant a mentionné qu'il y a une association positive entre niveau d'éducation et niveau de vie et qu'une population plus scolarisée influence positivement la productivité. Il a aussi mentionné toute l'importance d'améliorer les compétences en littératie et en numératie, compétences de base essentielles à toute société. Pour ce participant, l'éducation a un effet externe, pas juste sur le revenu (« effet de diffusion »). Toujours sur la question des compétences, une autre intervenante a indiqué que celles-ci touchent aussi directement les milieux de travail et que sur ce plan, il y a des besoins en matière de formation continue et, enfin, que c'est sur le terrain que les compétences finissent par s'acquérir. Selon un autre intervenant, le défi de développer les compétences des travailleurs, en particulier celles des jeunes d'aujourd'hui, est toujours présent. Il a souligné toute l'importance du développement des compétences, des comportements, de la connaissance, de l'expérience et de l'expertise.

En ce qui concerne le recrutement, un intervenant a mentionné que l'expérience est davantage prise en compte alors que l'éducation formelle arrive plus souvent deuxième. Pour ce dernier, l'éducation est seulement un indice des compétences de l'individu. Par ailleurs, une autre intervenante pense que les employeurs privilégient toujours le niveau professionnel même si souvent les emplois sont de nature technique. Cela conduit, selon elle, à une surqualification dans un cas, et à une sous-compétence dans l'autre. Ce propos a été appuyé par une autre participante qui est d'avis que les employeurs ont tendance à embaucher des travailleurs avec des compétences supérieures aux exigences des postes. Enfin, une intervenante a indiqué que la réalité du poste est souvent très différente des personnes recherchées; ainsi, il y aurait un décalage entre les compétences recherchées et la personne finalement retenue pour le poste.

En résumé, cette période de discussion sur la mesure et l'état des lieux de la surqualification a fait ressortir différents enjeux liés, entre autres, aux qualifications et aux compétences des travailleurs, aux caractères subjectif et objectif de la surqualification ou encore aux caractères volontaire et involontaire du phénomène étudié, de certaines causes de la plus forte surqualification des femmes et des immigrants ainsi que des pratiques en matière de recrutement.

Comparaisons et enjeux de la surqualification

Dans la deuxième partie du colloque, les réflexions ont porté sur les comparaisons et les enjeux de la surqualification. Trois présentations ont été faites et une table ronde réunissant des intervenants du milieu de la gouverne, de celui de la recherche et des milieux syndical et patronal a été tenue.

Brahim Boudarbat et Claude Montmarquette ont présenté des résultats comparatifs de l'évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) de Montréal, Toronto et Vancouver entre 1991 et 2006. Ils ont montré que la surqualification (approche objective basée sur la CNP) avait augmenté dans les trois régions, mais de façon plus prononcée à Montréal et à Toronto. En outre, leurs résultats révèlent que cette hausse s'est faite uniquement au détriment des travailleurs sous-qualifiés puisque aucun changement ne s'est produit du côté des travailleurs qualifiés. La présentation des deux auteurs a permis également de voir que ce sont les travailleurs ayant obtenu le diplôme le plus élevé dans les écoles de métiers qui avaient connu l'accroissement le plus important en matière de surqualification dans le cas de Montréal,

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec Synthèse des discussions

tandis qu'une réduction du côté de ceux ayant complété une formation collégiale ou universitaire était observée. De plus, les données analysées dans la RMR de Montréal selon le domaine d'études révèlent des écarts importants sur le plan de la surqualification, c'est-à-dire qui vont du simple (23 %; Enseignement, loisirs et orientation) à plus du double (49 %; Lettres, sciences humaines et disciplines connexes). Il en va de même pour les grandes catégories professionnelles; en fait, les écarts y sont encore plus prononcés (7 %; Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées comparativement à 59 %; Transformation, fabrication et services d'utilité publique).

La deuxième présentation a porté sur les différences entre les travailleurs d'origine immigrée (personnes immigrantes ou nées au Canada de parents immigrants) et les personnes non issues de l'immigration en matière de surqualification. Les résultats divulgués par Jacques Ledent ont mis aussi l'accent sur le fait d'appartenir à une minorité visible. L'analyse révèle, de façon générale, que le fait d'être d'origine immigrée, d'être né hors Canada ou encore d'être classé comme faisant partie d'une minorité visible est associé à des taux de surqualification de 10 à 15 points supérieurs. Toutefois, l'appartenance à une minorité visible semble accroître davantage le risque d'être surqualifié. Ainsi, la présentation de Ledent a révélé que les taux de surqualification des travailleurs nés au Canada ou de ceux nés hors Canada mais n'appartenant pas à une minorité visible sont beaucoup moins élevés (33-36 %) que ceux notés pour les minorités visibles (45-49 %). Par ailleurs, l'auteur a montré que la période d'immigration influence également la probabilité d'être surqualifié (immigrants arrivés en 2001-2006 par rapport à ceux arrivés avant) et que quatre groupes de minorités visibles sont plus souvent surqualifiés (sud-asiatique, latino-américain, noir et philippin). Enfin, les données présentées par Jacques Ledent révèlent que les déterminants de la surqualification dans le groupe cible (d'origine immigrée) vont généralement dans le même sens que ceux du groupe témoin, mais que la maîtrise des langues officielles est propre au groupe témoin. De plus, la surqualification des femmes et des jeunes de 15-24 ans est apparue plus forte chez les travailleurs d'origine immigrée.

En troisième lieu, Dalil Maschino a présenté des données sur l'évolution du marché du travail au Québec depuis les 20 dernières années et a également fait état des perspectives à venir sur un horizon de 10 ans. Les résultats ont montré des tendances selon les niveaux de compétence des emplois (gestion, professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire) et selon que l'emploi soit hautement qualifié ou moins qualifié. Bien que l'emploi moins qualifié demeure le plus important au Québec (près de 60 % des emplois), Maschino a montré que la croissance de l'emploi s'était faite essentiellement dans les emplois hautement qualifiés et que c'étaient les femmes qui en avaient le plus profité. La hausse très marquée de l'emploi hautement qualifié s'est faite à la fois dans l'emploi de niveau professionnel et dans celui de niveau technique. En parallèle, Maschino a mentionné que la scolarisation des travailleurs s'est grandement accrue, particulièrement au niveau universitaire. En ce qui a trait aux perspectives, la présentation a révélé que la très grande partie des besoins à venir découleront du remplacement de la main-d'œuvre qui partira à la retraite, mais que pour ce qui est des emplois hautement qualifiés, la part des besoins liés à l'expansion économique sera deux fois plus forte que pour les emplois moins qualifiés (25 % contre 10 %). Finalement, l'analyse des tendances montre qu'il y aura une progression plus rapide des emplois hautement qualifiés au cours des années 2011-2021.

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec Synthèse des discussions

Période de discussion

Les trois présentations portant sur les comparaisons et les enjeux de la surqualification ont donné lieu à plusieurs commentaires. Nous reproduisons ici certaines préoccupations soulevées par les participants.

Un intervenant a demandé pourquoi il y avait autant de diplômés universitaires surqualifiés. Brahim Boudarbat a répondu qu'il y a un manque d'information chez les étudiants universitaires quant à la réalité du marché du travail québécois. Ce dernier milite en faveur d'une meilleure information chez les jeunes relativement au marché du travail avant que ceux-ci ne se dirigent vers la formation universitaire.

Par ailleurs, un intervenant s'est demandé s'il est acceptable d'avoir un taux de surqualification de 30 %. À cet égard, on a rappelé à l'auditoire que dans certaines formations, ce sont 60 % ou plus des travailleurs qui sont surqualifiés. Par contre, on a fait ressortir le caractère transitoire pour bon nombre de jeunes sur le marché du travail en ce qui concerne le fait d'être surqualifié. Les jeunes ont tendance à accéder facilement ou rapidement à des emplois moins qualifiés. Les travailleurs surqualifiés, quant à eux, constituent un bassin potentiel de promotion. Enfin, il faut noter qu'avec l'âge, la surqualification diminue.

Un autre participant a soulevé la question suivante : comment se fait-il que 40 % des personnes occupant des emplois de métiers soient surqualifiées? Il a avancé l'hypothèse de la crise du secteur manufacturier. Mais, selon lui, il y a sûrement d'autres facteurs. Il s'est demandé si c'était un phénomène propre à la région de Montréal, lorsque comparé avec les régions de Toronto et de Vancouver. Des intervenants ont dit que la mesure pourrait être en cause. Toutefois, en raison de la crise vécue par le secteur manufacturier, il est plausible de penser qu'il y aurait eu moins d'emplois créés ou disponibles dans les métiers, ce qui aurait conduit à de moins bonnes perspectives d'emplois pour les finissants de la formation professionnelle. Il est également possible que les employeurs soient devenus plus exigeants en ayant des critères d'embauche plus élevés, mais sans que les emplois en question exigent réellement ces critères. Enfin, l'idée que la mesure est peut-être en cause ici est supportée par d'autres intervenants étant donné qu'au Québec, nous aurions un système d'éducation différent d'ailleurs au Canada qui classerait les formations de métiers dans un niveau à part.

Sur la question de la surqualification des personnes d'origine immigrée, un intervenant est d'avis que le fait que ce phénomène persiste chez les personnes issues des minorités visibles même en ayant contrôlé les « effets de structure » démontre une réelle discrimination envers ce groupe. Il s'interroge sur la ou les mesures à adopter dans les politiques publiques susceptibles de corriger cette situation particulière vécue par les minorités visibles. À ce sujet, un intervenant a mentionné que les personnes issues des minorités visibles ne constituent pas un groupe homogène étant donné que leur période d'arrivée peut-être très variable ainsi que leur provenance. Pour un autre intervenant, l'immigration récente est très différente de celle d'hier et le problème de la reconnaissance des compétences est au cœur des enjeux dans l'intégration des immigrants au marché du travail.

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec

Synthèse des discussions

Sur un autre plan, une intervenante s'interroge sur la possibilité d'un effet « étudiant » dans les résultats portant sur la surqualification. En guise de réponse, un participant a dit qu'on observe des taux élevés de surqualification chez les jeunes par rapport aux plus âgés en raison justement de la présence des étudiants. Selon un autre intervenant, lorsqu'on regarde la surqualification basée sur les compétences et non sur la scolarité, on constate l'importance de la surqualification dans la population en général quand les étudiants sont pris en compte; cependant, une forte baisse est notée lorsque ces derniers sont exclus. Il y aurait donc ici un effet « étudiant » non négligeable.

Dans les discussions, une intervenante se demande si le travail temporaire est un facteur à considérer dans la surqualification des personnes immigrantes ou des personnes issues des minorités visibles. Selon un intervenant, une fois les « effets de contrôle » pris en compte, le statut d'emploi ne semble pas avoir d'impact. Dans le même sens, une autre participante a souligné que les travailleurs temporaires étrangers ne sont pas surqualifiés puisqu'ils ont été sélectionnés sur la base de leur diplôme et de leur expérience. Toujours sur cette question, un intervenant a mentionné la nécessité d'avoir des données longitudinales pour mieux suivre les différents parcours dans le temps des immigrants. Il soutient que l'intégration de ces derniers se fait de façon variable et que cela est encore plus vrai quand on considère la durée de résidence. Selon ce même intervenant, il semble cependant que les immigrants ayant occupé un emploi pour lequel ils étaient sous-qualifiés ont une plus grande probabilité d'avoir un emploi adéquat que ceux ayant occupé un emploi tout en étant surqualifié.

Durant cette période de discussion, plusieurs points ont été soulevés témoignant du caractère multidimensionnel de la surqualification. Ainsi, les propos rapportés précédemment font état de l'importance de la surqualification chez les diplômés universitaires et de la nécessité d'avoir pour ce groupe une meilleure information relative au marché du travail de même que du caractère transitoire de la surqualification chez les jeunes. Il a été question aussi du taux relativement élevé de surqualification chez les personnes occupant des emplois de métiers dans la région de Montréal par rapport à Toronto et Vancouver et des causes possibles, de la forte surqualification chez les minorités visibles même en contrôlant les « effets de structure » laissant croire à une discrimination envers elles sur le marché du travail, de l'effet « étudiant » lorsque les taux de surqualification sont élevés et, finalement, de celui de l'emploi temporaire dans la surqualification des immigrants.

Ces réflexions de même que la présentation portant sur les tendances à venir sur le marché du travail ont permis de mettre en contexte la table ronde qui a suivi. Dans les prochains paragraphes, nous présentons des commentaires et interventions issus de cette assemblée qui a donné lieu à plusieurs débats et points de vue.

Table ronde

Quatre intervenants ont été invités à participer à cette table ronde, soit Ali Béjaoui, professeur en relations industrielles à l'Université du Québec en Outaouais, Denise Boucher, vice-présidente de la CSN, Anne-Marie Fadel, directrice au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et Florent Francoeur, président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés. Mircea Vultur de l'INRS a animé cette table ronde.

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec **Synthèse des discussions**

D'entrée de jeu, Mircea Vultur a demandé aux participants de la table ronde comment ils entrevoyaient la dynamique du marché du travail dans la perspective d'une baisse ou non du taux de surqualification.

Pour Florent Francoeur, le phénomène de la surqualification est là pour rester; il est en effet inéluctable compte tenu de l'appariement toujours imparfait du marché du travail. Toutefois, M. Francoeur a souligné que les métiers vont devenir de plus en plus complexes en raison des technologies de l'information. Il pense également que la GRH (gestion des ressources humaines) sera de plus en plus à la recherche de compétences génériques et d'attitudes spécifiques. Selon lui, la situation du marché du travail québécois sera appelée à se resserrer et à ce titre, il devrait y avoir de plus en plus d'embauches de travailleurs surqualifiés pour combler les postes moins qualifiés. Florent Francoeur soutient, par ailleurs, que la problématique de la maîtrise de la langue française chez les immigrants devrait encore les défavoriser et ainsi les maintenir à un niveau de surqualification plus élevé que celui des natifs. À ce sujet, un immigrant sur deux quitte le Québec pour cette raison, entre autres.

Anne-Marie Fadel a mentionné que parmi le 1,2 million d'emplois qui sera à combler d'ici 2021, une proportion de 17 % le sera par les immigrants. Elle a indiqué que les coûts de formation assumés par le Québec sont moins élevés dans le cas des immigrants que pour les natifs compte tenu de leur scolarisation généralement poursuivie à l'étranger. Elle a fait état des mesures de son ministère qui pourraient favoriser une moindre surqualification chez les immigrants dans les années à venir. Ces mesures se situent sur deux plans : 1- au moment de la sélection des immigrants et 2- des mesures directes auprès des immigrants. Plus particulièrement, elle a fait référence au processus de sélection des immigrants qui vise davantage à correspondre aux besoins du Québec en matière de main-d'œuvre. Ainsi, elle a informé les participants que les critères de sélection avaient été resserrés pour ce qui est de la langue française. La sélection s'effectue aussi en fonction des domaines de formation et des professions correspondantes qui sont favorables ou très favorables sur le plan des perspectives d'emplois. Elle a souligné également les travaux actuellement en cours avec certains ordres professionnels pour favoriser la reconnaissance des compétences chez les immigrants. Mme Fadel a mentionné que des changements seront bientôt mis en place au Ministère de l'Immigration pour que le cheminement des demandes d'immigration soit plus fluide. Ce ne sera plus nécessairement le premier arrivé qui sera le premier considéré dans le processus de sélection. Elle a par ailleurs indiqué que des résultats d'études montrent que les immigrants qui occupent un emploi qualifié courent moins le risque de se retrouver par la suite dans une situation de surqualification. Toutes ces mesures actives, selon Anne-Marie Fadel favoriseront une réduction de la surqualification chez les immigrants du Québec.

De son côté, Ali Béjaoui a parlé de l'impact de certains groupes dans la mesure de la surqualification. Il a fait référence aux groupes qui sont plus durement touchés par le phénomène : les femmes, les immigrants, les travailleurs âgés et les peu scolarisés. Il a parlé aussi du développement du temps partiel et des emplois peu qualifiés qui sont susceptibles de maintenir la surqualification à un niveau élevé. Il a mentionné que le diplôme n'est plus suffisant pour tirer son épingle du jeu sur le marché du travail et que d'autres compétences liées, entre autres, à l'expérience jouent sur la possibilité de ne pas être surqualifié. Il a fait également mention des problèmes de transition (formation-emploi) qui se posent toujours chez les entrants sur le marché du travail. M. Béjaoui est d'avis que la problématique de la surqualification devrait

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec Synthèse des discussions

s'accroître en raison du développement des compétences des travailleurs, notamment sur le plan de la scolarisation. Il soutient aussi que le phénomène va continuer d'exister.

Pour Denise Boucher de la CSN, les besoins en matière d'emplois qualifiés vont se manifester dans les prochaines années, ce qui pourrait faire en sorte de diminuer l'importance de la surqualification. Par ailleurs, elle a insisté sur les problèmes de littératie au Québec qui inciteront les personnes à se tourner vers les formations de base en français et en mathématique et les formations dans les domaines de la lecture et de l'écriture. Elle a noté que les bouleversements dans le secteur manufacturier depuis un certain nombre d'années conduisent à des reclassements des travailleurs licenciés et que la nécessité d'offrir de la formation à ces personnes pour mieux les réintégrer au marché du travail s'imposera. Selon Mme Boucher, il ne faut pas tomber dans le piège de lier trop systématiquement la surqualification avec la question de l'adéquation formation/emploi. Elle a rappelé, comme d'autres intervenants, le problème de la littératie au Québec qui touche presque une personne sur deux et le danger de sous-estimer l'importance des emplois moins qualifiés qui pourraient intéresser les travailleurs déclassés.

Durant cette table ronde, les intervenants se sont également prononcés sur les impacts individuels et collectifs de la surqualification (la course au diplôme, l'endettement, le coût des formations, la surqualification durable, etc.).

À cet égard, Denise Boucher a remis en question la contribution du secteur privé, qu'elle juge insuffisante, au financement de la formation. Quant aux impacts individuels, Ali Béjaoui a mentionné que les problèmes d'endettement des étudiants, qui peuvent mener au défaut de paiement, donnent à penser que ces derniers devraient être mieux renseignés sur les conséquences de leur choix de carrière. Toutefois, Mme Boucher a remis en cause cette approche et a prôné, à l'instar de Florent Francoeur, la « liberté de formation ». Toujours sur ces questions, Ali Béjaoui pense qu'il faudrait identifier les programmes de formation qui sont les plus à risque de mener à la surqualification ou encore favoriser la transition des travailleurs. Pour Mme Boucher, le fait que les métiers avec certificat (DEP) ne sont pas suffisamment reconnus pose un problème chez les jeunes, car ce type d'emplois est une clef contre la surqualification selon elle. Mais, pour que les jeunes se dirigent vers ces types d'emplois, ceux-ci doivent être davantage mis en valeur.

Anne-Marie Fadel est d'avis que la surqualification n'est pas un problème lorsque cette situation est transitoire. Elle a fait référence aux jeunes, aux immigrants ou encore aux travailleurs âgés qui peuvent l'envisager comme une voie de transition vers une autre situation jugée meilleure ou souhaitée. Pour elle, la surqualification va continuer d'exister : elle a même parlé d'un taux naturel de surqualification. Là où ça devient problématique, c'est quand les immigrants sont surqualifiés de façon permanente ou lorsque ce n'est pas par choix qu'ils le sont.

La question suivante a été posée par Mircea Vultur : la surqualification risque-t-elle d'augmenter étant donné qu'un certain volume de travailleurs âgés, occupant des emplois moins qualifiés, quitteront le marché du travail alors qu'un volume de jeunes beaucoup plus scolarisés y feront leur entrée?

Pour M. Francoeur, cela est vrai, mais en partie seulement, car selon lui une partie des emplois qui seront remplacés auront probablement des exigences plus élevées en matière de scolarisation et de compétences. Selon Anne-Marie Fadel, même si la surqualification augmente, cela pourrait

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec

Synthèse des discussions

avoir un impact positif sur le niveau de vie, la productivité et la participation au marché du travail étant donné que la main-d'œuvre sera plus scolarisée. Elle a ajouté que la surqualification pourrait augmenter dans certaines industries et baisser dans d'autres. Elle rejoint l'idée déjà évoquée de l'importance d'avoir un niveau de littératie élevé. De son côté, Florent Francoeur a mentionné qu'au regard de la surqualification, les employeurs devraient avoir des pratiques d'embauche comportant des mesures transitoires au sein de l'organisation. Il pense que le fait d'avoir des travailleurs surqualifiés à court terme ne pose pas de problèmes de gestion, mais que le plus long terme peut devenir problématique. Enfin, Denise Boucher est d'avis que la hausse de la qualification est une tendance de fond qui va au-delà de la simple question du développement du capital humain.

Qualification, surqualification et qualité de l'emploi

Dans la troisième partie du colloque, deux présentations ont été faites, l'une portant sur la surqualification des nouveaux diplômés universitaires et l'autre, sur la qualité de l'emploi des travailleurs selon qu'ils sont surqualifiés ou non.

Dans sa présentation portant sur la surqualification des diplômés universitaires âgés de 25-34 ans, Sébastien Larochelle-Côté a montré que celle-ci avait peu bougé au Canada entre les années 1991 et 2011, se situant aux alentours de 20 %, tant chez les femmes que chez les hommes. Ce taux concerne les universitaires occupant un emploi exigeant une formation de niveau secondaire ou moins. La mesure élargie de la surqualification, c'est-à-dire qui inclut les travailleurs détenant un emploi exigeant une formation de niveau collégial ou moins, fait passer le taux à environ 40 %. Par ailleurs, les résultats présentés ont révélé que la surqualification varie grandement selon le statut d'immigration : les travailleurs immigrants n'ayant pas eu leur diplôme au Canada ou aux États-Unis sont beaucoup plus susceptibles d'être surqualifiés que les autres travailleurs immigrants ou les travailleurs nés au Canada. Ces deux derniers groupes affichent d'ailleurs des taux de surqualification similaires. Sébastien Larochelle-Côté a montré aussi que la surqualification varie grandement selon le domaine d'études. Par ailleurs, les universitaires plus âgés (35 ans et plus) présentent une croissance de leur taux de surqualification contrairement aux plus jeunes. Enfin, en contrôlant pour différentes variables, Sébastien Larochelle-Côté a démontré que le statut d'immigration, le domaine d'études, l'âge du répondant et le fait d'être une femme sont liés à une probabilité plus forte d'être surqualifié.

La dernière présentation, faite par Luc Cloutier-Villeneuve, a abordé les grandes tendances en matière de qualification des emplois et des travailleurs en lien avec la surqualification et la qualité des emplois détenus. De façon générale, l'auteur a montré qu'il y avait eu un accroissement appréciable de l'emploi hautement qualifié au Québec au cours des 20 dernières années, mais que cette augmentation s'était produite en même temps qu'une hausse importante de la part des travailleurs surqualifiés. Ces tendances ont engendré une baisse appréciable du nombre d'emplois moins qualifiés et occupés par des travailleurs non surdiplômés. Cette recomposition du marché du travail a été largement le fait des femmes. Les résultats présentés par Luc Cloutier-Villeneuve ont révélé, par ailleurs, que c'est dans les emplois hautement qualifiés qu'on observe la meilleure qualité de l'emploi, et ce, à la fois chez les femmes et chez les hommes. Toutefois, ces derniers sont toujours avantagés sur le plan de la rémunération et font face moins fréquemment à des conditions psychologiques et physiques de travail difficiles. En ce qui a trait aux emplois moins qualifiés, la présentation de Cloutier-Villeneuve a permis de voir

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec

Synthèse des discussions

que les femmes ont souvent un profil similaire à celui des hommes quant à l'ensemble des indicateurs de qualité de l'emploi comparés (au nombre de 14), à l'exception de la rémunération qui leur est beaucoup moins favorable. En conclusion, l'auteur a souligné l'amélioration de la qualité de l'emploi ayant eu lieu au Québec, attribuable à l'accroissement important des emplois hautement qualifiés, tout en précisant qu'une proportion non négligeable de travailleurs se trouve dans des emplois moins qualifiés qui offrent une qualité de l'emploi moindre.

Quelques points soulevés par Marie-Josée Legault (discutante)

À titre de discutante, Marie-Josée Legault se demande si la surqualification est toujours une réalité négative pour les surdiplômés. Selon elle, des études plus fines sur l'impact de la surqualification seraient nécessaires. Il faudrait aussi faire des analyses coûts/bénéfices des programmes de formation.

Par ailleurs, la professeure Legault pense que l'impact de la surqualification sur la productivité reste à démontrer, tout comme celui sur le taux de roulement. Également, elle se demande si le fait d'être surqualifié constitue une mauvaise chose pour tous. De plus, elle a posé les questions suivantes : qui fait le sacrifice dans le ménage à cet égard? Les femmes choisissent-elles plus fréquemment que les hommes d'occuper des postes en deçà de leurs qualifications pour des raisons familiales, entre autres?

Elle a parlé aussi de la légitimité du choix hédoniste des étudiants (objectifs personnels) de leur cursus scolaire. Selon Mme Legault, il y a, au-delà de la surqualification, des effets bénéfiques réels pour la société d'avoir des personnes plus éduquées, par exemple lorsqu'il est question d'initiatives de la part de citoyens ou encore d'engagement social.

Dans un autre ordre d'idées, Marie-Josée Legault revient sur l'importance de l'information sur le marché du travail (IMT) pour les jeunes afin qu'ils soient mieux renseignés lorsque viendra le temps de choisir leur formation. Toutefois, selon elle, trop mettre l'accent sur les besoins de main-d'œuvre entraîne des effets pervers : elle est d'avis en effet, citant l'économie du savoir, que ce ne sont pas toutes les personnes qui détiennent la formation en question qui en profiteront. Dans ce cas précis, elle se demande qui sont ces personnes déçues de ne pouvoir mettre à profit toutes leurs connaissances.

C'est d'ailleurs sur toute la question de la planification des besoins de main-d'œuvre que Marie-Josée Legault se questionne puisqu'elle est d'avis que ce processus comporte des limites; de fait, il est toujours ardu de prévoir correctement les besoins en main-d'œuvre. Dans cette perspective, elle pense qu'il pourrait y avoir un meilleur appariement des travailleurs et des emplois. De plus, des portraits évolutifs de la qualité de l'emploi de même que des études visant à mieux comprendre le lien explicatif des gains salariaux et la surqualification seraient de l'information fort utile sur le marché du travail.

Synthèse des travaux et perspectives par Daniel Mercure

Pour clore ce colloque, Daniel Mercure a fait une synthèse des présentations et discussions ayant eu lieu, tout en proposant des perspectives relativement à cet enjeu particulier qu'est la surqualification. Nous reproduisons ici certains de ses commentaires.

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec

Synthèse des discussions

Daniel Mercure a parlé, dans un premier temps, de l'importance du thème retenu pour ce colloque, tout en relevant la qualité des présentations et la diversité de celles-ci.

Plus particulièrement, il a posé la question suivante : quels sont les effets concrets de la surqualification? Pour lui, entre la simple insatisfaction et le déficit de productivité, il y a un vaste champ de recherche sur cette dimension de la qualité de l'emploi. Il se demande également qui est le plus touché par ce phénomène.

Par ailleurs, il revient dans sa synthèse sur ce point fréquemment mentionné dans le colloque, à savoir la relation présumée entre le diplôme supérieur et la croissance économique. Serait-il nécessaire d'avoir 100 % des personnes avec des diplômes universitaires? Il a posé ainsi une question fondamentale : que devrait être la norme d'efficacité sociale en matière d'éducation ou de programmes d'éducation? En ce sens, il a demandé quels devraient être les meilleurs objectifs sociaux. Il y a aussi, selon Mercure, la recherche d'un équilibre qui pourrait faire en sorte d'avoir une meilleure information sur le marché du travail et un service d'aide à l'emploi. Car la surqualification tire aussi ses origines de l'absence ou de la présence incomplète de ce type d'information ou de service.

Daniel Mercure rappelle les grands constats des présentations qui ont été faites dans le cadre du colloque, en faisant état de l'intervention de Pierre Fortin au sujet de l'important rattrapage du Québec en matière de participation au marché du travail et au regard de son principal défi, soit la productivité. Il se demande à cet égard comment la question de la surqualification peut être interpellée.

Sur le plan méthodologique, M. Mercure rappelle les quatre mesures de la surqualification qui peuvent être subjective ou objective et est d'avis que, malgré les limites de celles-ci, notamment dans le cas de la mesure statistique basée sur l'analyse des professions, il faut continuer à aller de l'avant dans les analyses afin d'avoir des éclairages supplémentaires sur le phénomène.

Dans son intervention, Daniel Mercure revient sur la vue d'ensemble de la surqualification et son évolution, en rappelant la problématique de la capacité d'absorption du marché du travail des diplômés d'études supérieures. Sur ce point, il a insisté sur le caractère structurel du phénomène et sur la nécessité d'avoir des lectures à plusieurs niveaux (micro, méso et macro). Par ailleurs, il est aussi revenu sur l'idée qu'il y a maintenant sur le marché du travail une compétition entre les travailleurs plus qualifiés et ceux moins qualifiés pour des emplois n'exigeant pas des compétences élevées.

Il a également mentionné que la qualification ne se résume pas seulement à la scolarisation, mais qu'il faut tenir compte aussi de l'expérience, des compétences et des attitudes; de fait, les employeurs relativisent de plus en plus les diplômes. Selon Mercure, les employeurs ont développé la flexibilité horizontale et verticale et cela peut avoir un effet sur la surqualification. Les entreprises, selon lui, recherchent chez les candidats des habiletés relationnelles, de la polyvalence et des aptitudes, ce qui va au-delà de la qualification formelle.

En terminant, Daniel Mercure pense qu'il y a dans les entreprises une certaine pratique de la surqualification naturelle. Que doit-on faire avec celle-ci? Elle est en effet loin d'être toujours

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi de l'Institut de la statistique du Québec

Synthèse des discussions

négative et peut même être une source, dans certains secteurs, d'innovation. Il cite à cet égard le cas des ingénieurs dans le textile.

Conclusion

Cette deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi portant sur la surqualification professionnelle a permis de voir que cette problématique est multidimensionnelle : celle-ci touche à la fois les personnes qui y sont confrontées et les entreprises, mais aussi le gouvernement et la société dans son ensemble.

Au terme des présentations, réflexions et débats qui ont eu lieu durant ce colloque, un constat général ressort : le phénomène de la surqualification semble être là pour rester, mais le sens de son évolution dans les prochaines années demeure incertain. Ainsi, dans les discussions, plusieurs personnes ont fait valoir que la surqualification pourrait diminuer dans les prochaines années à la faveur des nombreux départs à la retraite de travailleurs occupant des emplois exigeant des diplômes supérieurs. Mais pour d'autres, rien n'est moins sûr étant donné qu'il y aura aussi un bon nombre d'emplois moins qualifiés à combler et que le rehaussement de la qualification de la main-d'œuvre ira probablement en augmentant.

Enfin, il est important de revenir sur le fait que la problématique de la surqualification dépasse largement la question de la scolarité et touche tout autant les compétences et les habiletés diverses de plus en plus recherchées sur le marché du travail. Il est donc nécessaire de poser, dans les années à venir, un regard élargi sur le phénomène. Un regard qui pourrait s'appuyer à la fois sur des données quantitatives et qualitatives et qui dépasserait la stricte question de l'arrimage entre l'offre et la demande de travail. Les perspectives individuelles liées à la surqualification et celles plus larges englobant les défis posés aux entreprises et ceux issus des politiques publiques, notamment en matière d'éducation/formation, pourraient se retrouver, à l'instar d'autres, à l'avant-scène de certains enjeux sociaux et économiques du Québec. Dans ce colloque, nous avons fait le pari que ce sujet méritait d'être étudié puisqu'il demeure un élément clef de la qualité de l'emploi, et donc du bien-être de la population.

Luc Cloutier-Villeneuve
Institut de la statistique du Québec

Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui
pour le Québec de demain

Dans le cadre de ses travaux portant sur le travail et la rémunération, l'Institut de la statistique du Québec, en collaboration avec l'INRS-Urbanisation Culture Société, a tenu en avril 2014 une deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi sur le thème de la surqualification professionnelle. Le présent document dresse un bilan en faisant ressortir les principales préoccupations relatives à cette problématique. En 2011, la première journée d'études sur la qualité de l'emploi a porté sur la définition de ce concept de même que sur son application dans une perspective statistique.