

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec

État des lieux en 2012



Déjà
100
ans
de patrimoine
statistique

Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2013
ISBN 978-2-550-69590-5 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2013

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle
est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm.

Décembre 2013

Avant-propos

Sur le marché du travail, l'adéquation entre la qualification des travailleurs et la formation exigée par les emplois est une réalité complexe. Il en résulte qu'en 2012 au Québec, environ la moitié des travailleurs sont adéquatement qualifiés, c'est-à-dire qu'ils détiennent un diplôme correspondant aux exigences de leur emploi. La surqualification touche une part croissante de travailleurs, tant au Québec que dans la plupart des pays industrialisés. Au Québec, la hausse du niveau de scolarisation des travailleurs au cours des 20 dernières années n'est pas étrangère à ce phénomène.

Le rapport *La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec : état des lieux en 2012* dresse un portrait évolutif de la surqualification au Québec, en examinant les taux de surqualification dans les grands groupes professionnels en 2012 et en 1990. L'analyse descriptive montre que le taux de surqualification a fortement crû dans la majorité des groupes professionnels; parmi les groupes faisant exception, il faut surtout mentionner les professions des sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées, où la croissance a été plutôt limitée.

Par ailleurs, cette publication propose une modélisation des déterminants de la surqualification au Québec en mettant en évidence les facteurs associés à une plus grande probabilité d'être surqualifié. Une analyse multivariée tenant compte des caractéristiques reliées à l'employé, à l'emploi et au milieu de travail révèle les liens existant entre la surqualification, d'une part, et le genre, l'âge, le statut d'immigration et le niveau d'éducation, d'autre part.

L'Institut de la statistique du Québec tient à remercier, en plus des membres de son personnel qui ont contribué aux diverses étapes de cette publication, Statistique Canada et les répondants de l'*Enquête sur la population active*.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

*Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « **qualité** » de l'Institut de la statistique du Québec.*

Cette publication a été réalisée par :	Jean-Marc Kilolo-Malambwe
La coordination a été assurée par :	Julie Rabemananjara
Direction des statistiques du travail et de la rémunération :	Patrice Gauthier, directeur
Ont apporté leur précieuse collaboration :	Nicole Descroisselles pour la révision linguistique Gabrielle Tardif pour la mise en page

Pour tout renseignement concernant le contenu de cette publication, s'adresser à :	Direction des statistiques du travail et de la rémunération Institut de la statistique du Québec 1200, avenue McGill College, bureau 400 Montréal (Québec) H3B 4J8 Téléphone : 514 876-4384 Télécopieur : 514 876-1767 Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
---	---

Citation suggérée pour ce rapport :

KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc (2013). *La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec : état des lieux en 2012*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 21 p.

Signes conventionnels

x	Donnée confidentielle
F	Donnée peu fiable

Table des matières

1. Introduction	7
2. La présence de la surqualification dans les grands groupes de professions au Québec.....	9
2.1 La situation en 2012.....	9
2.2 La progression de la surqualification au cours des 20 dernières années	12
3. Une analyse multivariée de la surqualification	15
3.1 Les déterminants de la surqualification.....	15
3.2 Les liens entre la surqualification et la rémunération des travailleurs	18
4. Résumé.....	21
5. Références.....	23

1. Introduction

En 1990, près d'un travailleur québécois sur cinq était surqualifié. Vingt ans plus tard, ce phénomène touche environ un travailleur sur trois. Quoique remarquable, cette progression de la surqualification n'est pas unique au Québec, puisque la surqualification a progressé tout autant au Canada et en Ontario. L'OCDE (2012) constate d'ailleurs qu'à peu près le quart des travailleurs des pays membres occupent des emplois dont les exigences en matière de formation sont en deçà de leurs qualifications. Le pendant de la surqualification est bien évidemment la sous-qualification. On note en fait qu'environ deux travailleurs québécois sur cinq étaient sous-qualifiés en 1990; cette proportion est deux fois moins élevée en 2012. Ainsi, la hausse du niveau de scolarisation des travailleurs québécois en 20 ans se traduit par une augmentation considérable de la surqualification. Malgré tout, près de la moitié des travailleurs québécois sont adéquatement qualifiés, c'est-à-dire qu'ils détiennent un diplôme correspondant aux exigences de leur emploi.

Cet article a trois objectifs. Le premier objectif est de présenter un portrait de la surqualification au Québec selon le sexe et les groupes de professions en 2012 ainsi que l'évolution du taux de surqualification durant la période 1990-2012, à partir des données de l'*Enquête sur la population active*. L'intérêt de cette démarche réside dans le fait que certaines professions exigent un niveau d'éducation plus élevé que d'autres. Quoique l'analyse du phénomène porte sur les grands groupes professionnels, soit un niveau très agrégé, elle permet tout de même d'observer des différences intéressantes.

Le second objectif est d'analyser les déterminants de la surqualification au Québec à l'aide d'une analyse économétrique de type logistique en utilisant les données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST*¹ (EQCOTESST). Les variables explicatives retenues tiennent compte

des caractéristiques de l'employé, de l'emploi ainsi que du milieu de travail. Cette analyse économétrique permet de pallier le fait que l'analyse descriptive du taux de surqualification ne permet pas de tenir compte de l'interaction des différents facteurs pour expliquer la surqualification.

Le troisième objectif est d'étudier l'effet de la surqualification sur la rémunération des travailleurs en utilisant les données de l'EQCOTESST. À cet effet, nous faisons une régression par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Les répercussions de la surqualification sur les conditions de travail, notamment la rémunération, ont fait l'objet de nombreuses études. Gagnon (2008) a fait une analyse descriptive à partir de l'EPA pour montrer que les travailleurs surqualifiés du Québec reçoivent une prime salariale. Toutefois, aucun test statistique n'a été effectué pour voir si les différences observées étaient statistiquement significatives. À partir des fichiers de micro-données à grande diffusion (FMGD) des recensements de 1991 et 1996, Montmarquette et Thomas (2003) constatent qu'au Québec et en Ontario, les personnes surqualifiées ont une rémunération plus élevée que les personnes adéquatement qualifiées; ces auteurs arrivent au constat inverse en ce qui concerne les travailleurs sous-qualifiés. Il est, dès lors, intéressant de voir si les données de l'EQCOTESST vont également dans ce sens.

Le présent article se divise comme suit : la section 2 dresse le portrait évolutif de la surqualification selon le genre et les différentes professions. La section 3.1 identifie les facteurs qui influencent la probabilité d'être surqualifié et en évalue l'importance à l'aide des régressions logistiques. La section 3.2 présente les résultats du modèle empirique de l'effet de la surqualification sur la rémunération annuelle des travailleurs québécois. Enfin, la section 4 fait une synthèse des principaux résultats.

1. SST : santé et de sécurité du travail.

2. La présence de la surqualification dans les grands groupes de professions au Québec

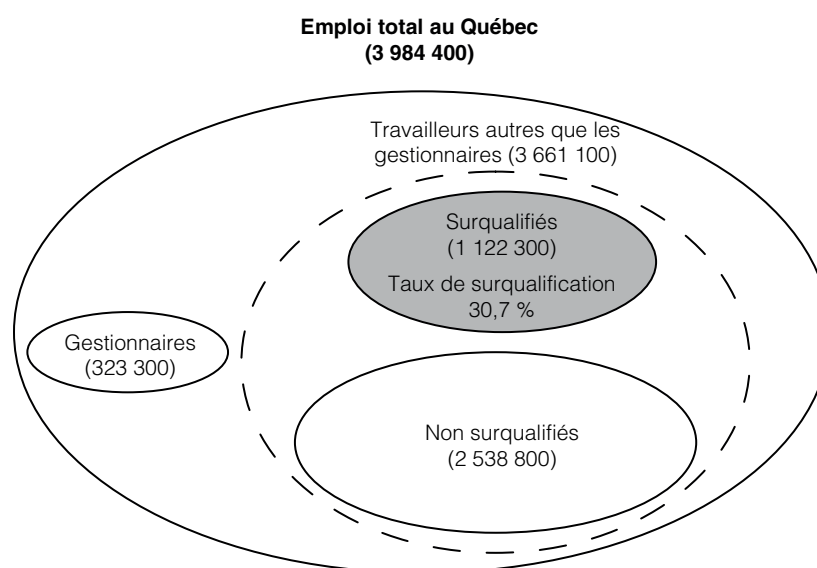
2.1 La situation en 2012

Afin de mesurer la surqualification, on utilise généralement le *taux de surqualification*, qui est le ratio des travailleurs surqualifiés sur l'ensemble des travailleurs. Pour cette analyse, nous utilisons le taux de surqualification tel que défini par Rumberger (1981) et par Gilmore (2009). Ce taux est calculé à partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. Gilmore (2009: 23) définit le taux de surqualification comme étant «le nombre de travailleurs autres que les gestionnaires dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est

normalement exigé dans leur profession actuelle, en proportion de tous les travailleurs autres que les gestionnaires». L'exclusion des gestionnaires s'explique par le fait que la *Classification nationale des professions* (CNP) de 2006, sur laquelle se base ce calcul, n'associe aucun niveau d'études à la catégorie professionnelle «gestion», contrairement à la CNP 2012 (Boudarbat et Montmarquette, 2013).² Le diagramme ci-dessous permet de cerner l'univers des personnes touchées par la surqualification (cercle en pointillé), soit 3 661 100 travailleurs, après l'exclusion de 323 300 personnes occupant un poste de gestion de l'emploi total.

Figure 2.1

Diagramme de l'emploi au Québec en 2012



2. Li, Gervais et Duval (2006) excluent les gestionnaires en raison de la grande diversité de leur expérience et de leur formation.

En 2012, 30,7 % des travailleurs québécois sont surqualifiés au Québec. C'est donc 1,1 million de personnes qui occupent un emploi exigeant une scolarité inférieure à leurs qualifications. L'ampleur de la suréducation dépend de la catégorie professionnelle dans laquelle se retrouve le travailleur.³ En effet, le tableau 1 montre que le taux de surqualification varie d'un groupe de professions à l'autre. Dans les ventes et services, où on retrouve le quart de la main-d'œuvre québécoise, la moitié des travailleurs sont surqualifiés. Il va sans dire que ce groupe de professions, qui affiche le taux de surqualification le plus élevé, est très surreprésenté dans la suréducation, puisque deux travailleurs surqualifiés sur cinq font partie de ce groupe. À l'opposé, seulement 7 % des travailleurs œuvrant dans les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion sont surqualifiés. Ce groupe représente 12 % de l'emploi sans la gestion et est donc sous-représenté dans la surqualification.

Les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion sont talonnés par les sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées (9,3 %), qui affichent aussi un pourcentage de suréducation inférieur à 10 %. Concernant les autres groupes professionnels, on note que deux

montrent un taux supérieur à la moyenne québécoise : il s'agit des affaires, de la finance et de l'administration (39,3 %) ainsi que de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (43,5 %). Trois groupes de professions ont un taux gravitant autour de 20 %, en l'occurrence les métiers, le transport et la machinerie (21,1 %), les professions propres au secteur primaire (23,1 %) ainsi que le secteur de la santé (23,2 %).

Une analyse différenciée selon le sexe révèle que le taux de surqualification féminin (33,1 %) est supérieur au taux masculin (28,4 %)⁴ (tableau 1). Quatre groupes de professions présentent des écarts supérieurs à la moyenne d'ensemble (+4,7 points). L'écart le plus élevé est observé dans les métiers, le transport et la machinerie (+12 points), groupe dans lequel la main-d'œuvre est presque exclusivement masculine (9 emplois sur 10). Il est suivi par celui noté dans le secteur de la santé, soit 8,6 points; soulignons que ce secteur est majoritairement féminin, puisque 8 travailleurs sur 10 sont des femmes. Les deux autres groupes de professions présentent un écart de taux d'environ 6 points : il s'agit des affaires, de la finance et de l'administration de même que des sciences naturelles et appliquées et des professions apparentées.

Tableau 1
Surqualification selon le genre et la profession, Québec, 2012

	Ensemble		Hommes		Femmes		Poids des hommes dans la profession
	k	%	k	%	k	%	%
Total des professions	1 122,3	30,7	532,3	28,4	590,0	33,1	51,2
Affaires, finance et administration	264,4	39,3	71,2	35,1	193,2	41,1	30,2
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	29,1	9,3	20,0	8,1	9,1	13,6	78,5
Secteur de la santé	64,4	23,2	8,0	16,1	56,3	24,7	17,9
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	29,9	7,0	6,2	5,4	23,6	7,6	27,1
Arts, culture, sports et loisirs	20,9	13,2	9,4	13,7	11,6	12,9	43,3
Ventes et services	479,2	51,3	221,7	52,5	257,5	50,4	45,3
Métiers, transport et machinerie	124,9	21,1	113,9	20,4	11,0	32,4	94,3
Professions propres au secteur primaire	18,7	23,1	14,8	23,2	3,9	22,5	78,8
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	90,6	43,5	67,1	44,8	23,6	40,3	71,9

Source : Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, Enquête sur la population active, 2013. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec

3. Plusieurs expressions sont employées dans la littérature comme synonymes de « surqualification » : sous-emploi, suréducation, sous-utilisation ou « mauvais appariement entre la scolarité et l'emploi », surdiplomation, surscolarisation et surinstruction.

4. Les taux de surqualification présentés dans cette section sont des compilations spéciales; ainsi, aucun test de différence statistique n'a été effectué.

L'écart noté dans les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion est toujours en défaveur des femmes, mais il est assez faible (+2,2 points). Un constat inverse est posé dans le cas des ventes et services (-2,1 points). C'est dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique qu'on enregistre un écart de taux de surqualification à l'avantage des femmes similaire à l'écart observé pour l'ensemble des professions (+4,5 points).

En ce qui concerne les arts, la culture, les sports et les loisirs ainsi que le secteur primaire, les hommes et les femmes présentent des taux de surqualification similaires, les différences étant inférieures à 1 point.

La prise en compte du statut d'immigration montre que, dans tous les groupes de professions, les personnes immigrantes affichent toujours un taux de surqualification supérieur aux personnes nées au Canada (tableau 2). En moyenne, 4 immigrants sur 10 sont surqualifiés, contrairement à 3 natifs sur 10. L'écart le plus important s'observe dans les métiers, le transport et la machinerie où le pourcentage de surqualification des immigrants (43,7 %) est plus du double de celui des natifs. Ce groupe de professions est, du reste, celui où les immigrants sont moins présents, leur poids y étant de 8,0 %. À l'opposé, la différence la plus faible est enregistrée dans les ventes et services, professions pour lesquelles le taux de sur-

qualification est le plus élevé pour les deux groupes de population à l'étude. Le secteur de la santé se positionne bien également, puisqu'il est le deuxième groupe à afficher un écart de taux inférieur à 10 %. On voit en fait que 3 travailleurs nés à l'étranger sur 10 y sont surqualifiés, comparativement à environ 2 Canadiens de naissance sur 10. Dans les arts, la culture, les sports et les loisirs, un cinquième des immigrants est surqualifié, soit à peu près le double de ce qui est observé chez les natifs.

Un constat similaire est posé dans les sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées comme dans les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion à propos de la proportion d'immigrants surqualifiés. Les pourcentages observés sont respectivement trois et quatre fois supérieurs à ceux des natifs.

Considérant l'écart absolu de taux, la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique viennent en deuxième position (+16,9 points); le taux de surqualification des immigrants dans ce groupe est presque *ex æquo* avec celui des ventes et services, alors que celui des natifs s'élève à 40,0 %. Enfin, l'écart de taux affiché dans le groupe des affaires, de la finance et de l'administration est de 14,6 points. Dans ce groupe, un peu plus de la moitié des immigrants sont surqualifiés, tandis que c'est un peu plus du tiers chez les natifs.

Tableau 2
Surqualification selon le statut d'immigration et la profession, Québec, 2012

	Ensemble de la population		Population née au Canada		Ensemble des immigrants ¹		Poids des immigrants dans la profession	Immigrants très récents ²		Immigrants récents ³		Immigrants de longue date ⁴	
	k	%	k	%	k	%		k	%	k	%	k	%
Total des professions	1 122,3	30,7	910,4	28,9	191,8	41,6	12,6	45,2	52,4	35,9	44,4	110,7	37,7
Affaires, finance et administration	264,4	39,3	217,5	37,2	43,5	51,8	12,5	10,4	67,1	7,6	49,7	25,5	48,0
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	29,1	9,3	17,0	6,8	11,2	20,1	17,8	F	F	F	F	4,8	14,5
Secteur de la santé	64,4	23,2	52,7	22,2	10,9	30,0	13,1	F	F	F	F	6,0	24,9
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	29,9	7,0	18,4	5,1	10,8	19,7	12,9	F	F	x	x	7,2	19,9
Arts, culture, sports et loisirs	20,9	13,2	14,8	11,2	4,4	20,3	13,7	F	F	x	x	F	F
Ventes et services	479,2	51,3	401,9	50,1	67,1	56,3	12,8	14,2	69,3	10,0	51,3	42,8	54,0
Métiers, transport et machinerie	124,9	21,1	103,1	19,0	20,6	43,7	8,0	5,7	62,6	5,5	62,5	9,4	32,2
Professions propres au secteur primaire	18,7	23,1	17,8	22,8	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	90,6	43,5	67,2	40,0	22,4	56,9	18,9	4,4	67,7	5,5	69,6	12,5	49,8

1. Les immigrants non admis sont inclus.

2. Immigrants résidant au pays depuis 5 ans ou moins.

3. Immigrants résidant au pays depuis plus de 5 ans mais moins de 10 ans.

4. Immigrants résidant au pays depuis au moins 10 ans.

Source : Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, *Enquête sur la population active, 2013*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La surqualification chez les immigrants varie sensiblement en fonction de leur durée de résidence. On constate en effet que les immigrants de longue date, c'est-à-dire qui résident au pays depuis 10 ans et plus, affichent l'écart de taux de surqualification le plus faible par rapport aux personnes nées au Canada. Contrairement aux deux autres catégories d'immigrants, leur taux de surqualification (37,7 %) est inférieur à la moyenne des immigrants. De fait, plus d'un nouvel arrivant sur deux est surqualifié; ce ratio diminue à 44,4 % chez les immigrants récents. Il va sans dire que la surqualification baisse avec la durée de résidence. En effet, pour les immigrants, en plus de bâtir leurs réseaux sociaux, une durée de séjour plus longue leur permet d'acquérir un diplôme canadien ainsi que de l'expérience professionnelle au pays.

En examinant le poids des personnes surqualifiées dans les différents groupes de professions, on se rend compte que l'écart entre natifs et immigrants de longue date est inférieur ou égal à 4 points dans deux groupes professionnels, à savoir : le secteur de la santé (-3 points) ainsi que les ventes et services (-4 points). Dans les autres professions, les écarts vont de 10 points (transformation, fabrication et services d'utilité publique) à 15 points (sciences sociales, enseignement, administration publique et religion). Les différences de pourcentage notées entre les natifs et les deux autres catégories d'immigrants sont généralement plus importantes. L'écart de taux varie de 12,5 points à 29,9 points dans les affaires, la finance et l'administration. Dans les ventes et services, l'écart est de moins de 2 points par rapport aux immigrants récents, mais s'élève à 19,2 points par rapport aux nouveaux arrivants. Un écart de taux similaire est constaté entre les natifs, d'une part, et chacun des deux groupes d'immigrants, d'autre part, dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique. Enfin, dans les métiers, le transport et la machinerie, les deux groupes d'immigrants résidant au Canada depuis moins de 10 ans montrent un taux de surqualification trois fois plus élevé que celui des personnes nées au Canada.

En résumé, la surqualification est un phénomène non négligeable, puisqu'elle concerne environ le tiers des travailleurs québécois. Son portrait diffère cependant d'un groupe de professions à l'autre. Les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion, d'une part, et les sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées, d'autre part, affichent les taux de surqualification les plus bas, ce qui n'est pas étonnant, surtout

pour ce dernier groupe qui requiert au moins un diplôme d'études postsecondaires. Pour leur part, les ventes et services présentent le pourcentage de surqualification le plus élevé. L'analyse différenciée selon le sexe et le statut d'immigration révèle que la surqualification est plus importante chez les femmes et chez les personnes nées à l'extérieur du Canada. Par contre, avec le temps, le taux de surqualification de ces dernières se rapproche de celui des natifs.

La section 2.2 porte sur l'évolution du taux de surqualification au cours des 20 dernières années (depuis le début de la série chronologique en 1990).

2.2 La progression de la surqualification au cours des 20 dernières années

Entre 1990 et 2012, le taux de surqualification au Québec a crû de 13 points, alors que le poids des personnes sous-qualifiées dans l'emploi a diminué environ de moitié. La scolarisation croissante de la main-d'œuvre n'est pas étrangère à cette évolution. Durant cette période, le pourcentage des travailleurs surqualifiés double pratiquement dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique, passant de 22,3 % à 43,5 % (tableau 3); la hausse du ratio des travailleurs surqualifiés dans les ventes et services est de la même ampleur (+ 20,0 points). Notons que ces groupes de professions affichent les taux de surqualification les plus élevés au cours de la période; toutefois, l'écart entre les deux s'est quelque peu rétréci. La hausse de la surqualification dans les affaires, la finance et l'administration est tout aussi remarquable (+ 18,9 points), puisque le taux de suréducation y a presque doublé.

À l'opposé, deux groupes de professions connaissent une faible augmentation du taux de surqualification entre 1990 et 2012; il s'agit des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion (+ 2,1 points), d'une part, et des sciences naturelles et appliquées et des professions apparentées (+ 3,2 points), d'autre part. D'ailleurs, ces deux groupes présentent les pourcentages de suréducation les plus faibles (respectivement 7,0 % et 9,3 %), juste devant les arts, la culture, les sports et les loisirs (13,2 %) dont le taux a crû de 5,5 points au cours de la période étudiée.

Tableau 3

Évolution de la surqualification selon le sexe et la profession, Québec, de 1990 à 2012

	Ensemble			Hommes			Femmes		
	2012	1990	Variation	2012	1990	Variation	2012	1990	Variation
	%		Pts de %	%		Pts de %	%		Pts de %
Total des professions	30,7	17,9	12,8	28,4	17,2	11,2	33,1	18,6	14,5
Affaires, finance et administration	39,3	20,4	18,9	35,1	23,1	12,0	41,1	19,3	21,8
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	9,3	6,1	3,2	8,1	5,8	2,3	13,6	F	F
Secteur de la santé	23,2	10,8	12,4	16,1	18,1	-2,0	24,7	8,6	16,1
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	7,0	4,9	2,1	5,4	F	F	7,6	5,8	1,8
Arts, culture, sports et loisirs	13,2	7,7	5,5	13,7	F	F	12,9	F	F
Ventes et services	51,3	31,3	20,0	52,5	32,1	20,4	50,4	30,5	19,9
Métiers, transport et machinerie	21,1	8,5	12,6	20,4	8,3	12,1	32,4	F	F
Professions propres au secteur primaire	23,1	11,5	11,6	23,2	11,7	11,5	F	F	F
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	43,5	22,3	21,2	44,8	26,4	18,4	40,3	14,4	25,9

Source : Statistique Canada, totalisation spéciale, données non publiées, *Enquête sur la population active, 2013*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Dans les trois autres groupes de professions, à savoir les métiers, le transport et la machinerie, le secteur de la santé ainsi que les professions propres au secteur primaire, la progression de la surqualification est du même ordre que celle notée pour l'ensemble des professions.

Une analyse différenciée selon le sexe révèle que la hausse du taux de surqualification entre 1990 et 2012 est plus importante chez les femmes que chez les hommes. C'est ce qu'on observe notamment dans les affaires, la finance et l'administration (+21,8 points c. +12,0 points) ainsi que dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique (+25,9 points c. +18,4 points). Par contre, dans les ventes et services, l'augmentation de la proportion des travailleurs suréduqués masculins est identique à celle de leurs homologues féminins. Fait intéressant, alors que la proportion des femmes surqualifiées croît de 16,1 points dans le secteur de la santé, le poids de la suréducation diminue légèrement chez les hommes.

Cette section a dressé un portrait évolutif de la surqualification au Québec de 1990 à 2012. Il appert que ce phénomène y a pris de l'ampleur au cours des 20 dernières années. La situation des immigrants sur ce plan n'a pas été abordée, puisque les données les concernant ne sont disponibles qu'à compter de 2006. La section suivante examine, en un premier temps, les déterminants de la surqualification et, en un deuxième temps, les liens entre la surqualification et la rémunération, en contrôlant pour plusieurs variables dans le cadre d'une analyse statistique multivariée.

3. Une analyse multivariée de la surqualification

3.1 Les déterminants de la surqualification

Afin d'étudier les déterminants ainsi que les effets de la surqualification, nous utilisons les données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST* (EQCOTESST), réalisée conjointement par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Cette enquête a été retenue en raison de son accessibilité.

Le tableau 4 montre que les taux de surqualification calculés selon diverses caractéristiques diffèrent. Les « gestionnaires » ont été exclus de l'échantillon initial, la raison étant qu'aucun niveau d'études n'est associé à ces postes dans la *Classification nationale des professions* de 2006. Les taux présentés dans les tableaux 1 et 4 ne sont pas nécessairement les mêmes, compte tenu des différences relatives aux univers d'enquête et aux concepts. En effet, l'EQCOTESST, qui a été menée en 2007 et 2008, porte sur un échantillon de 5 071 personnes de 15 à 64 ans qui occupaient un emploi depuis au moins 8 semaines au moment de l'enquête et qui travaillaient 15 heures ou plus par semaine. L'EPA, pour sa part, est une enquête mensuelle dont l'échantillon est composé des personnes de 15 ans et plus.

Aux fins de la régression logistique expliquant la probabilité d'être surqualifié, les personnes sans diplôme d'études secondaires ont été exclues de l'échantillon, puisque, par définition, elles ne peuvent être surqualifiées. Cette approche est la même que celle adoptée dans plusieurs études portant sur la surqualification (Boudarbat et Montmarquette, 2013; Li, Gervais et Duval, 2006). Comme l'indique le tableau 5, la taille de l'échantillon final est de 3 867 observations.

Le tableau 4 présente les taux de surqualification selon diverses caractéristiques utiles à l'analyse économétrique faite ci-dessous. Ces caractéristiques sont les suivantes : le sexe, le statut d'immigration, le régime de travail, la couverture syndicale, le niveau de scolarité, la taille de l'établissement ainsi que les groupes de professions. Ce sont 26,2 % des individus de l'échantillon final qui sont surqualifiés; la proportion des femmes suréduquées est supérieure à celle des hommes (28,8 % c. 23,8 %).⁵ Près de la moitié des immigrants (45,3 %) ont une formation supérieure à celle qui est exigée dans leur emploi; cette proportion n'atteint même pas le quart chez les natifs (23,8 %).

On s'aperçoit, par ailleurs, que le taux de surqualification augmente avec le niveau d'études, passant de 15,6 % chez les diplômés du secondaire à 41,6 % chez les titulaires d'un diplôme universitaire. Du côté du régime de travail, la fraction des travailleurs à temps plein surqualifiés est à peu près égale à celle des travailleurs à temps partiel (environ 26 % dans les deux cas). Quant à la prise en compte de la taille de l'établissement, elle semble indiquer que c'est au sein des entreprises de taille moyenne (entre 20 et 500 employés) que la surqualification est la plus forte (27,9 %). Celles-ci devancent les grandes entreprises (plus de 500 employés) d'environ 2 points. Enfin, les petites entreprises s'avèrent les moins performantes à cet égard (24,4 %).

La surqualification diffère d'un groupe de professions à l'autre; en effet, le taux de surqualification varie de 9,6 % (sciences sociales, enseignement, administration publique et religion, dernier rang) à 45,7 % (ventes et services, premier rang).

5. Les résultats des régressions nous renseignent sur la significativité des variables à différents seuils (1 %, 5 % et 10 %).

Il est important de signaler que les résultats obtenus dépendent de la manière de mesurer le taux de surqualification, particulièrement le dénominateur utilisé. Dans l'EQCOTESST, le taux de surqualification est mesuré en faisant référence à l'ensemble des travailleurs autres que les gestionnaires. Certains chercheurs estiment plus pertinent de rapporter le nombre de surqualifiés sur les travailleurs ayant au moins un diplôme d'études secondaires pour la raison suivante : la surqualification ne frappe que des personnes scolarisées (voir, par exemple, Gervais, Li et Duval, 2006). Très récemment, Boudarbat et Montmarquette (2013) ont proposé d'inclure les gestionnaires dans le calcul en considérant qu'occuper ce type de poste requerrait une formation universitaire. En dépit des différentes approches adoptées, les conclusions qualitatives auxquelles ces études aboutissent demeurent généralement les mêmes.

Les différentes caractéristiques présentées dans le tableau 4 s'appliquent à tout travailleur. Il va sans dire que chaque individu de l'échantillon est soit un homme ou une femme, a un statut d'immigration et un niveau de scolarité donnés, travaille à temps plein ou non, dans un établissement d'une certaine dimension et y exerce une profession; de plus, le travailleur est couvert ou non par une convention collective. Il est alors pertinent de mesurer l'effet marginal de ces facteurs (déterminants) sur la probabilité qu'un travailleur québécois soit trop qualifié pour son emploi. C'est sur quoi repose l'analyse économétrique ci-dessous.

Ainsi, les résultats obtenus avec l'EQCOTESST vont dans le sens de ceux des études multivariées réalisées à partir du recensement ou de l'EPA.^{6,7}

Le tableau 5 décrit les résultats de la régression logistique (logit) qui capture la probabilité qu'un travailleur soit surqualifié en tenant compte simultanément de ses caractéristiques personnelles ainsi que de celles de son milieu de travail et de son emploi. Ce sont 15 variables sur 17 qui sont significatives; 13 le sont à un seuil de 1 %. Seuls le régime de travail et la taille d'établissement ne semblent pas influencer la probabilité d'être surqualifié dans ce modèle. Le niveau d'éducation se révèle le facteur le plus important parmi les caractéristiques individuelles des travailleurs, ce qui, du reste, est très intuitif, puisque la surqualification est intimement liée au niveau d'études. En effet, les coefficients des variables capturant le fait d'avoir fait des études universitaires,

Tableau 4

Nombre de travailleurs et taux de surqualification suivant différentes caractéristiques, Québec, 2007-2008

Répartition des travailleurs de 15 à 64 ans	Nombre	Taux de surqualification	
Caractéristiques de l'employé			
Total (Âge)	4 486	26,2	
Sexe			
Femmes	2 208	28,8	
Hommes	2 278	23,8	
Statut d'immigration			
Immigrants	439	45,3	
Nés au Canada	4 047	23,8	
Niveau de scolarité			
Diplôme d'études secondaires	1 444	15,6	
Collégial	1 116	37,7	
Universitaire	1 307	41,6	
Caractéristiques de l'emploi			
Régime de travail			
Temps plein	3 472	26,4	
Temps partiel	1 014	25,6	
Caractéristiques du milieu de travail			
Couverture syndicale			
Oui	1 890	22,9	
Non	2 596	28,1	
Taille de l'établissement			
Moins de 20 employés	1 258	24,4	
Entre 20 et 500 employés	1 688	27,9	
Plus de 500 employés	1 402	26,1	
Rang			
Groupe de professions			
Affaires, finance et administration	2	880	36,3
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	6	374	12,1
Secteur de la santé	7	361	11,9
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	9	559	9,6
Arts, culture, sports et loisirs	4	184	16,7
Ventes et services	1	1 029	45,7
Métiers, transport et machinerie	8	706	10,8
Professions propres au secteur primaire	5	106	13,3
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	3	287	28,3

Source : l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST

6. La littérature montre que la surqualification augmente avec le niveau d'études et que le fait d'être immigrant ou d'être une femme accroît le risque de surqualification. Par ailleurs, les personnes surqualifiées gagnent moins que celles qui occupent un emploi correspondant à leur niveau d'études (Frénette, 2004).

7. Notons que toutes les régressions présentées ci-dessous tiennent compte du plan de sondage.

d'une part, et collégiales, d'autre part, sont respectivement de 3,77 et de 2,80. Cela implique que la probabilité d'être surqualifié est plus forte chez les personnes ayant fait ces études par rapport aux personnes ne possédant qu'un diplôme d'études secondaires.⁸

Deux autres caractéristiques personnelles des travailleurs influencent le risque d'être surqualifié; il s'agit du sexe et du statut d'immigration. On note que le fait d'être une femme ou un immigrant accroît la probabilité d'occuper un emploi exigeant un niveau de scolarité inférieur à celui qu'on possède. Ces deux variables affichent des coefficients de 0,41 et de 0,73 respectivement. Pour sa part, l'âge, avec un coefficient très faible (-0,01), réduit significativement la probabilité d'être surqualifié. Comme déjà mentionné, le régime de travail ne semble pas avoir d'effet sur la surqualification, puisque aucune différence significative sur ce plan n'a été détectée entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel.

En ce qui concerne les caractéristiques du milieu de travail, le modèle indique que la couverture syndicale est associée à une plus forte prévalence de la surqualification, cette variable dichotomique affichant un coefficient de 0,24. Ce résultat contraste avec celui de Li, Gervais et Duval (2006) qui se sont intéressés à la surqualification chez les travailleurs canadiens ayant un diplôme universitaire. Par ailleurs, d'après le modèle, les travailleurs œuvrant dans de grands établissements (plus de 500 employés) ou dans ceux de taille moyenne (entre 20 et 500 employés) ne sont pas plus exposés que leurs homologues des petites entreprises au risque de surqualification.

Il est plus probable d'être surqualifié lorsqu'on se trouve dans les ventes et services que dans les autres groupes de professions. En effet, ces derniers ont tous un coefficient négatif et statistiquement significatif au seuil de 1%. Les personnes dont la profession est reliée aux sciences sociales, à l'enseignement, à l'administration publique ou à la religion, ainsi que celles œuvrant dans le secteur de la santé ou dans les sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées, sont moins susceptibles d'être surqualifiées que celles qui sont dans les ventes et services. Par contre, le risque d'être surqualifié dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique se rapproche davantage de celui des ventes et services.

Tableau 5

Résultats de la régression logistique des déterminants de la surqualification, Québec, 2007-2008 (1 = surqualifié, 0 sinon)

Variables	Coefficient	Rapport de cotes	Erreur-type
Caractéristiques de l'employé			
Sexe			
Femmes	0,41***	1,50	0,12
Hommes†	0,00	1,00	0,0
Âge			
	-0,01***	0,99	0,0
Statut d'immigration			
Immigrants	0,73***	2,08	0,16
Nés au Canada†	0,00	1,00	0,0
Niveau d'éducation			
Diplôme d'études secondaires†	0,00	1,00	0,0
Collégial	2,80***	10,83	0,16
Universitaire	3,77***	43,43	0,16
Caractéristiques de l'emploi			
Régime de travail			
Temps plein	0,07	1,07	0,15
Temps partiel†	0,00	1,00	0,0
Caractéristiques du milieu de travail			
Couverture syndicale			
Oui	0,24*	1,27	0,13
Non†	0,00	1,00	0,0
Taille de l'établissement			
Moins de 20 employés†	0,00	1,00	0,0
Entre 20 et 500 employés	0,10	1,11	0,14
Plus de 500 employés	-0,16	0,85	0,16
Groupe de professions			
Affaires, finance et administration	-2,20***	0,11	0,17
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	-4,38***	0,01	0,23
Secteur de la santé	-4,38***	0,01	0,29
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	-5,10***	0,01	0,25
Arts, culture, sports et loisirs	-4,07***	0,02	0,28
Ventes et services†	0,00	1,00	0,0
Métiers, transport et machinerie	-2,24***	0,11	0,20
Professions propres au secteur primaire	-1,95***	0,14	0,41
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	-0,45**	0,64	0,23
Constante	-0,66***	0,52	0,25
Nombre d'observations : 3 867			
Pseudo R ² : 0,26			

Coefficient statistiquement significatif à *10 % ** 5 % *** 1 %

† Catégorie de référence

Source : l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST

8. Les statistiques descriptives du tableau 4 montrent que les niveaux d'études supérieurs au diplôme d'études secondaires sont associés à des taux de surqualification les plus élevés parmi les caractéristiques de l'employé. En fait, ces taux sont de 41,6 % chez les universitaires et de 37,7 % chez les personnes ayant un diplôme d'études postsecondaires. Cependant, le fait d'être un immigrant est associé à une probabilité plus élevée d'être surqualifié (45,3 %).

3.2 Les liens entre la surqualification et la rémunération des travailleurs

Le fait d'être surqualifié ou sous-qualifié a des répercussions sur la rémunération des travailleurs. Montmarquette et Thomas (2003) montrent que les travailleurs surqualifiés du Québec et de l'Ontario ont une rémunération plus élevée que leurs collègues adéquatement qualifiés; par contre, le contraire inverse est posé pour les travailleurs sous-qualifiés. Ces résultats sont obtenus à partir d'une régression « Tobit » réalisée avec les fichiers de microdonnées à grande diffusion des recensements 1991 et 1996. Qu'obtient-on avec les données de l'EQCOTESST?

Les résultats de l'estimation selon la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) indiquent que les travailleurs surqualifiés gagnent 87 % du salaire des travailleurs non surqualifiés (tableau 6).⁹ Par contre, les personnes sous-qualifiées gagnent plus que celles qui ne le sont pas; elles ont 14 % de plus sous forme de prime par rapport à ces dernières. Ces résultats sont fort intuitifs. En effet, une personne surqualifiée occupe par définition un emploi exigeant une qualification inférieure à celle qu'elle détient; or, la rémunération devrait être en fonction des compétences recherchées. Ainsi, le travailleur surqualifié gagne moins qu'un travailleur qui occupe un emploi dont les exigences correspondent à ses qualifications.^{10,11} Dans le cas de la sous-qualification, par contre, le travailleur gagne un salaire supérieur qui correspond au poste occupé, et qui est supérieur à ce qu'il aurait obtenu sur la base de ses compétences.

Plusieurs autres caractéristiques liées à l'employé influencent la rémunération. Il s'agit notamment du sexe, du statut d'immigration et du niveau de scolarité. En ce qui concerne le genre, le modèle montre que les femmes gagnent environ les trois quarts du revenu masculin; ce résultat n'est guère surprenant à la lumière des multiples études menées sur les conditions de travail selon le genre. Le salaire des immigrants est de 13 % inférieur à celui des personnes nées au Canada. Par ailleurs, avec un coefficient très faible, l'âge influence faiblement, mais significativement la rémunération dans notre modèle.

Tableau 6

Résultats de la régression des effets de la surqualification sur la rémunération au Québec par MCO (Variable à expliquer : Logarithme de la rémunération annuelle)

Variables	Coefficient	Erreur-type
Caractéristiques de l'employé		
Sur(sous)qualification (réf. : Qualifications = exigences du poste[†])		
Surqualifié	-0,14***	0,04
Sous-qualifié	0,13***	0,03
Sexe (réf. : Hommes[†])		
Femmes	-0,28***	0,02
Âge		
Statut d'immigration (réf. : Nés au Canada [†])	0,01***	0,0
Immigrants	-0,14***	0,03
Niveau d'éducation (réf. : Diplôme d'études secondaires[†])		
Collégial	0,30***	0,03
Universitaire	0,75***	0,04
Surqualifié x Niveau d'éducation		
Collégial	-0,01	0,06
Universitaire	-0,25***	0,06
Sous-qualifié x Niveau d'éducation		
Collégial	0,00	0,05
Universitaire	--	--
Caractéristiques de l'emploi		
Régime de travail (réf. : Temps partiel[†])		
Temps plein	0,41***	0,03
Caractéristiques du milieu de travail		
Couverture syndicale (réf. : Non couverts[†])		
Couverts	0,01	0,02
Taille de l'établissement (réf. : Moins de 20 employés[†])		
Entre 20 et 500 employés	0,03	0,02
Plus de 500 employés	0,16***	0,02
Groupe de professions (réf. : Ventes et services[†])		
Affaires, finance et administration	0,20***	0,03
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	0,26***	0,19
Secteur de la santé	0,35***	0,04
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	0,10**	0,04
Arts, culture, sports et loisirs	0,14**	0,06
Métiers, transport et machinerie	0,34***	0,04
Professions propres au secteur primaire	0,06	0,09
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	0,19***	0,03
Constante	9,36***	0,05
Nombre d'observations : 3 519		
R ² : 0,49		

Coefficient statistiquement significatif à *10 % ** 5 % ***1 %

† Catégorie de référence

Source : l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST

9. La variable à expliquer dans le modèle est le logarithme naturel du revenu. En vue d'estimer l'effet des variables explicatives, il suffit de calculer l'exponentiel du coefficient de la variable. Dans le cas de la variable binaire « surqualifié », on calcule $\exp(-0,14) = 87\%$. On compare cette valeur à celle de référence (100 %).

10. Il est toutefois possible que les personnes surqualifiées reçoivent une prime salariale (« prime de qualification ») alors que ce n'est pas le cas des personnes adéquatement qualifiées (c'est ce que d'autres études montrent). Malgré tout, leur rémunération serait inférieure à celle à laquelle elles pourraient s'attendre si elles occupaient un emploi requérant leurs qualifications.

11. Dans ce texte, les termes *revenu (net)* et *rémunération* sont employés indifféremment.

Selon notre estimation, le niveau d'éducation et le régime de travail sont les deux facteurs les plus déterminants en matière de rémunération. En effet, ils affichent les coefficients les plus élevés. Par rapport au diplôme d'études secondaires, le diplôme collégial donne droit à une prime salariale de 35 %; celle-ci monte jusqu'à 112 % pour un diplôme universitaire. En outre, les résultats révèlent que les universitaires qui sont surqualifiés touchent 78 % du salaire des universitaires non surqualifiés.

Concernant le régime de travail, les travailleurs à temps plein gagnent à peu près le double de la rémunération des travailleurs à temps partiel. Par ailleurs, la couverture syndicale ne semble exercer aucune influence sur la rémunération des travailleurs dans notre estimation.

En ce qui a trait à la taille d'établissement, les travailleurs œuvrant dans les entreprises de plus de 500 employés ont un revenu de 17 % supérieur à celui du groupe de référence (les personnes travaillant dans des entreprises de petite taille, soit moins de 20 employés). Par contre, aucune différence n'a été détectée pour la taille d'établissement moyenne (de 20 à 500 employés).

À l'exception des professions propres au secteur primaire, tous les autres grands groupes de professions offrent un salaire annuel moyen plus élevé que les ventes et services. Le secteur de la santé ainsi que les métiers, le transport et la machinerie offrent respectivement 42 % et 40 % de plus que les ventes et services. Les autres groupes de professions offrent un avantage salarial inférieur ou égal à 30 %.

4. Résumé

Environ le tiers des Québécois sont surqualifiés, c'est-à-dire qu'ils détiennent un diplôme plus élevé que celui qui est exigé dans leur emploi. Ce pourcentage, certes important, est semblable à celui qu'on observe dans l'ensemble du Canada ou en Ontario. La perspective évolutive présentée dans cette étude a mis en évidence l'amplification de ce phénomène au cours des 20 dernières années, puisque le taux de surqualification a augmenté de presque 13 points entre 1990 et 2012.

En 2012, plus de la moitié des personnes travaillant dans les ventes et services (51,3%) sont surqualifiées; cette proportion est en fait le taux de surqualification le plus élevé parmi les grands groupes de professions. À l'opposé, les sciences sociales, l'enseignement, l'administration publique et la religion affichent le taux le plus faible (7,0%).

L'analyse multivariée qui tient compte simultanément des caractéristiques reliées à l'employé, à l'emploi et au milieu de travail montre que la probabilité

d'être surqualifié est statistiquement liée au sexe, à l'âge, au statut d'immigration et au niveau d'éducation. Sur ce dernier point, on note que le risque d'être surqualifié est plus élevé chez les diplômés universitaires que chez les personnes ayant un diplôme d'études collégiales ou postsecondaires. Par ailleurs, la probabilité d'être surqualifié dépend aussi de la profession qu'exerce le travailleur; on observe que la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique présentent un risque de surqualification plus élevé, contrairement aux sciences sociales, à l'enseignement, à l'administration publique et à la religion.

Les personnes surqualifiées ont un revenu annuel moyen de 13% inférieur à celui des personnes non surqualifiées. L'écart est plus important chez les travailleurs ayant un diplôme universitaire, puisque la surqualification se traduit par un retard d'au moins 20% par rapport à la moyenne salariale des travailleurs adéquatement qualifiés et sous-qualifiés.

5. Références

- BOUDARBAT, Brahim, et Claude MONTMARQUETTE (2013). *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*, Montréal, CIRANO, 2013RP-08, 2013, 116 p.
- FRENETTE, Marc (2004). "The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification", *Economics of Education Review*, vol. 23, n° 1, p. 29-45.
- GAGNON, Sandra (2008). « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 9, n° 3, Institut de la statistique du Québec, septembre, p. 1-5.
- GILMORE, Jason (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008: analyse de la qualité de l'emploi*, Ottawa, Statistique Canada, n° 71-606-XWF2009001 au catalogue, 41 p.
- LI, Chris, Ginette GERVAIS et Aurélie DUVAL (2006). *La dynamique de la surqualification: les universitaires sous-utilisés au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, n° 11-621-MWF2006039 au catalogue, 18 p.
- MONTMARQUETTE, Claude et Laure THOMAS (2003), *Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail: le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996*, Montréal, CIRANO, 2003RP-13, 79 p.
- OCDE (2011), « Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Paris, chapitre 4, p. 213-262.
- RUMBERGER, Russell W. (1981), *Overeducation in the U.S. labor market*, New York, Praeger Publishers, 148 p.
- VÉZINA, M., E. CLOUTIER, S. STOCK, K. LIPPEL, É. FORTIN et autres (2012). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec, 986 p.

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