

Université de Montréal

L'évolution de la surqualification en emploi au Québec, 1971-2016

*Par*

Louis Cornelissen

Département de sociologie, Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences (MSc)

en sociologie

Avril 2021

© Louis Cornelissen, 2021



Université de Montréal

Département de sociologie, Faculté des arts et des sciences

---

*Ce mémoire intitulé*

**L'évolution de la surqualification en emploi au Québec, 1971-2016**

*Présenté par*

**Louis Cornelissen**

*A été évalué par un jury composé des personnes suivantes*

**Claire Durand**

Présidente-rapporteure

**Stéphane Moulin**

Directeur de recherche

**Mircea Vultur**

Codirecteur

**Brahim Boudarbat**

Membre du jury



## Résumé

Ce mémoire analyse l'évolution de la prévalence de la surqualification en emploi au Québec à l'aide des données des recensements de 1971 à 2016. Les travaux portant sur l'évolution de la surqualification au Québec n'ont traité au plus que de la période allant de 1990 à 2012 et ont peu pris en considération certains facteurs de différenciation importants (niveau de diplôme, domaine d'études, âge, cohorte, genre, immigration). Ce mémoire cherche à combler ces lacunes pour mieux comprendre de quoi relève cette évolution. L'étude des dynamiques de la surqualification se révèle particulièrement riche dans la mesure où elle permet de mettre à l'épreuve un large spectre de théories concernant les rapports entre l'éducation et l'emploi.

On analyse d'abord les évolutions respectives et conjointes de la structure des diplômes au sein de la population active et de la structure de la qualification des emplois. Alors qu'en 1971 le nombre d'emplois hautement qualifiés dépassait le nombre de travailleurs disposant d'un niveau de diplôme correspondant, ce rapport s'est inversé au fil du temps. Dans le contexte d'une hausse rapide des niveaux de scolarité et d'une hausse moindre de la qualification des emplois, le nombre de diplômés du postsecondaire a dépassé le nombre d'emplois qualifiés correspondants, si bien que la surqualification apparaît de plus en plus comme une situation d'emploi structurellement inévitable pour une partie des travailleurs. Au fil des dernières décennies, les taux de surqualification au sein de la population active ont augmenté, en partie sous l'effet mécanique de la hausse de la diplomation et donc du nombre de travailleurs susceptibles de connaître une situation de surqualification, mais aussi comme résultat d'une hausse des chances de surqualification à niveau de diplôme égal. Les dynamiques derrière cette hausse des chances de surqualification varient selon le niveau de diplôme. Dans l'ensemble, en ce qui a trait à l'accès à l'emploi qualifié, le diplôme devient de plus en plus nécessaire, et de moins en moins suffisant.

Des modèles âge-période-cohorte sont utilisés pour estimer les effets respectifs des différentes dimensions de l'évolution dans le temps. Des effets de cohorte influençant les probabilités de surqualification des travailleurs sont observables. Les effets de l'âge prennent une forme en « U », les plus jeunes et les plus âgés étant les plus à risque de connaître une situation de surqualification. Les différences dans les évolutions de la surqualification en fonction du genre et du fait d'être né au Canada ou hors du Canada sont aussi examinées.

**Mots-clés :** surqualification, suréducation, déclassement scolaire, relation éducation-emploi, structure sociale, modèles âge-période-cohorte, Québec.



## Abstract

This thesis analyzes the evolution of the prevalence of overqualification in Quebec using census data from 1971 to 2016. Until now, studies on the evolution of overqualification in Quebec have covered at most the period from 1990 to 2012 and have paid little attention to certain important factors of differentiation (education level, field of study, age, cohort, gender, immigration). This thesis seeks to fill this gap. Studying the dynamics of overqualification is particularly valuable in that it allows us to test a wide variety of theories regarding the relationships between education and employment.

I first analyze changes over time in the structure of educational qualifications in the workforce and in the structure of the skill levels of jobs, as well as in the overlap between these structures. Whereas in 1971 the number of high skilled jobs was higher than the number of workers holding corresponding degrees, this situation was reversed over time. Due to the rapid rise in educational attainment and the slower rise in the skill level of jobs, the number of postsecondary graduates has outpaced the number of corresponding jobs, meaning that overqualification is increasingly becoming structurally inevitable for some workers. Over the past decades, overqualification rates in the labour force have increased, in part simply as a result of the increase in educational attainment and therefore of the number of workers for whom it is possible to experience overqualification, but also as a result of an increase in the risks of overqualification among graduates with the same level of education. Overall, when it comes to access to high skilled jobs, educational credentials are becoming both more necessary and less sufficient.

Age-period-cohort models are used to estimate the respective effects of these different dimensions of change over time. Cohort effects on the probability of overqualification are observed. Age effects take a "U" shape, the youngest and oldest workers showing the highest risks of overqualification. Differences by gender and place of birth (Canada or outside Canada) are also examined.

**Keywords:** overqualification, overeducation, relationship between education and employment, social structure, age-period-cohort models, Quebec.



# Table des matières

Résumé.....	5
Abstract .....	7
Table des matières .....	9
Liste des tableaux.....	13
Liste des graphiques.....	17
Remerciements .....	21
Introduction.....	23
Qu'est-ce que la surqualification? .....	23
Pourquoi s'intéresser à la surqualification et à son évolution?.....	24
L'évolution de la surqualification depuis 1971 .....	25
Plan du mémoire.....	25
Chapitre 1 - Revue de la littérature : la surqualification, ses définitions et mesures, son évolution dans le temps au Québec et ses principaux facteurs explicatifs .....	29
1.1 L'émergence de la surqualification comme concept et problématique en sciences sociales .....	29
1.2 Définitions opérationnelles et mesures de la surqualification .....	32
1.3 Les conséquences individuelles de la surqualification.....	38
1.4 La prévalence de la surqualification et son évolution au Québec .....	40
1.5 Les facteurs liés à la surqualification .....	43
1.5.1 Les facteurs temporels : l'âge et la cohorte .....	43
1.5.2 Le niveau de diplôme et le domaine d'études .....	47
1.5.3 Le genre .....	49
1.5.4 Les caractéristiques liées à l'immigration.....	52
1.6 Conclusion : étudier l'évolution de la surqualification .....	58
Chapitre 2 - Théorie et problématisation : perspectives théoriques et hypothèses concernant l'évolution de la surqualification .....	59
2.1 Différentes perspectives théoriques concernant le rapport entre les études et l'emploi .....	59
2.1.1 Le paradigme néoclassique et le principe d'équilibre économique : capital humain et signal/filtre.....	60
2.1.1.1 La théorie du capital humain : une surqualification illusoire, transitoire ou temporaire..	60
2.1.1.2 La théorie du signal ou du filtre : le diplôme comme signal et la surqualification comme produit d'une qualité de signal faible .....	63
2.1.2 La positionnalité du diplôme et l'inflation scolaire : déséquilibre lié aux stratégies individuelles de positionnement dans un contexte de compétition pour l'emploi .....	65

2.1.3 La théorie marxiste du conflit: la surqualification comme l'expression d'une subordination de classe et d'une absence d'autonomie dans le travail .....	69
2.1.4 Le credentialisme : le diplôme comme barrière participant de formes de fermeture sociale .	70
2.1.5 Les thèses concernant l'évolution historique des politiques éducatives et des rapports à l'éducation et au diplôme.....	74
2.1.5.1 Les politiques éducatives et le contexte structurel des stratégies éducatives individuelles .....	74
2.1.5.2 Rapports à l'éducation et motivations des étudiants .....	76
2.1.6 Les thèses concernant l'évolution historique de la qualification .....	80
2.1.6.1 L'évolution historique de la qualification du travail d'un point de vue substantialiste.....	80
2.1.6.2 Le caractère conventionnel de la qualification .....	83
2.1.6.3 Évolution historique de la qualification et de la valorisation du diplôme dans les processus de recrutement .....	85
2.1.7 Les réformes de l'assurance-emploi et la surqualification comme substitut au chômage .....	88
2.2 Problématique et objectifs de l'étude .....	90
2.2.1 Objectifs.....	90
2.2.2 Hypothèses .....	91
Chapitre 3 - Méthodologie .....	95
3.1 Données .....	95
3.2 Variables dépendantes : la mesure de la surqualification au croisement du niveau de diplôme et du niveau de qualification de l'emploi.....	95
3.2.1 Le plus haut niveau de diplôme atteint .....	95
3.2.1.1 Le traitement de la scolarité dans le Recensement de 1971 .....	96
3.2.2 La mesure de la qualification de l'emploi occupé .....	98
3.2.2.1 1991-2016 : la Classification nationale des professions .....	98
3.2.2.2 1971-1991 : une version « enrichie » de la Classification canadienne descriptive des professions .....	99
3.2.2.3 Enjeux liés à la mise en correspondance de la CNP et de la CCDP.....	101
3.2.3 La mesure de la surqualification.....	103
3.3 Population .....	104
3.3.1 Pourquoi inclure les gestionnaires et les chômeurs dans la population de référence pour calculer les taux de surqualification.....	105
3.4 Variables indépendantes .....	108
3.4.1 Facteurs de différenciation : le genre et le fait d'être né au Canada ou hors du Canada.....	108
3.4.2 Variables temporelles : l'âge, la période et la cohorte.....	109
3.5 Modèles âge-période-cohorte .....	110
3.5.1 Note critique sur les modèles âge-période-cohortes hiérarchiques.....	112

Chapitre 4 - Les évolutions des structures des diplômes et de la qualification des emplois.....	115
4.1 L'évolution de la structure des diplômes.....	115
4.1.1 Portrait général.....	115
4.1.2 Comparaison selon le genre .....	119
4.1.3 Comparaison selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada .....	122
4.2 L'évolution de la structure de la qualification des emplois .....	124
4.2.1 Portrait général.....	124
4.2.2 Comparaison selon le genre .....	126
4.2.3 Comparaison selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada .....	129
4.3 L'évolution conjointe des structures des diplômes et de la qualification des emplois .....	130
4.3.1 L'évolution des chances de placement des diplômés .....	132
4.3.1.1 Portrait général .....	132
4.3.1.2 Comparaison selon le genre.....	136
4.3.1.3 Comparaison selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada .....	141
4.3.2 La structure des diplômes au sein de chaque niveau de compétence.....	145
4.3.2.1 Portrait général .....	145
4.3.2.2 Comparaison selon le genre.....	149
4.3.2.3 Comparaison selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada .....	153
4.4 Évolution des structures des diplômes et de la qualification des emplois : synthèse.....	157
Chapitre 5 - L'évolution des taux de surqualification .....	161
5.1 L'évolution des taux de surqualification à niveau de diplôme égal.....	161
5.1.1 Portrait général.....	161
5.1.2 L'évolution globale de la surqualification selon le genre .....	163
5.1.3 L'évolution de la surqualification selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada .....	166
5.2 L'évolution des taux de surqualification selon l'âge, la période et la cohorte .....	168
5.2.1 Portrait général.....	168
5.2.2 L'âge, la période, la cohorte et le genre .....	172
5.2.3 L'âge, la période, la cohorte et le lieu de naissance.....	175
5.3 Évolution des taux de surqualification : synthèse .....	179
Chapitre 6 - Modèles âge-période-cohorte.....	183
6.1 Les effets purs de l'âge, de la période et de la cohorte sur la probabilité d'être en situation de surqualification .....	183
6.1.1 Travailleurs détenant au plus un diplôme du secondaire .....	184
6.1.2 Travailleurs détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire .....	187
6.1.3 Travailleurs détenant un diplôme universitaire .....	193

6.2 Synthèse et retour sur les hypothèses.....	199
Conclusion .....	204
Retour sur les résultats .....	204
Limites et pistes de recherche .....	207
Références bibliographiques .....	211
Annexe I - Le domaine d'étude et la surqualification .....	219
Annexe II - Groupes de base de la <i>Classification canadienne descriptive des professions</i> (CCDP) en fonction du niveau de compétence de la <i>Classification nationale des professions</i> (CNP) attribué .....	225
Annexe III - Précisions sur la CCDP « enrichie » et comparaison avec la CNP.....	239
Annexe IV - Graphiques en supplément au chapitre 5 : Taux de surqualification par niveau de diplôme spécifique, selon le genre et le lieu de naissance .....	243
Annexe V - Sous-qualification et modèles âge-période-cohorte .....	246
Annexe VI - Exemples de matrices de surqualification .....	250
Annexe VII - Résultats détaillés des modèles.....	251

## Liste des tableaux

Tableau 1.1 : Évolution des structures de diplômes et de qualification des emplois, population en emploi, Québec, 1990-2011 .....	42
Tableau 1.2 : Taux de surqualification (en %) par niveau de diplôme, travailleurs de 15-64 ans, Québec, selon Boudarbat et Montmarquette (2017) .....	48
Tableau 3.1 : Échelle hiérarchique des niveaux de diplôme .....	96
Tableau 3.2 : Plus haut diplôme atteint dans trois catégories professionnelles sélectionnées, Québec, 1971 .....	103
Tableau 3.3 : Matrice de définition de la surqualification et de la sous-qualification pour les individus faisant partie de la population active.....	104
Tableau 3.4 : Situation hypothétique d'augmentation artificielle des taux de surqualification due à une hausse de la proportion de gestionnaires.....	105
Tableau 4.1 : Part des diplômés universitaires de différents niveaux, 1971-2016 (en %).....	118
Tableau 4.2 : Évolution du nombre et de la proportion de femmes au sein de la population active, 1971-2016, Québec .....	119
Tableau 4.3 : Part de femmes parmi les diplômés de différents niveaux dans la population active, Québec, 1971-2016 (en %) .....	122
Tableau 4.4 : Évolution du nombre et de la proportion personnes nées hors du Canada au sein de la population active, 1971-2016, Québec.....	122
Tableau 4.5 : Part de personnes nées hors du Canada parmi les diplômés de différents niveaux dans la population active, Québec, 1971-2016 (en %).....	123
Tableau 4.6 : Évolution du pourcentage d'emplois de différents niveaux de compétence occupés par des femmes (en %).....	127
Tableau 4.7 : Évolution du pourcentage d'emplois de différents niveaux de compétence occupés par des personnes nées hors du Canada (en %) .....	129
Tableau 4.8 : Rapport entre le nombre de diplômés dans la population active et le nombre d'emplois de niveau de qualification correspondant, Québec, 1971-2016.....	131
Tableau A1.1 : Évolution de la part de chaque regroupement de domaines d'études (CPE) chez les personnes dans la population active ayant obtenu au plus un diplôme postsecondaire non universitaire, Québec, 1986-2016.....	220

Tableau A1.2 : Évolution de la part de chaque regroupement de domaines d'études (CPE) chez les personnes dans la population active ayant obtenu au plus un diplôme universitaire, Québec, 1986-2016 .....	221
Tableau A1.3 : Évolution de la part de chaque regroupement de domaines d'études (CPE) chez les femmes et les hommes dans la population active ayant obtenu au plus un diplôme postsecondaire non universitaire, Québec, 1986-2016.....	222
Tableau A1.4 : Évolution de la part de chaque regroupement de domaines d'études (CPE) chez les hommes et les femmes dans la population active ayant obtenu un diplôme universitaire, Québec, 1986-2016..	223
Tableau A1.5 : Taux de surqualification par regroupement de domaines d'études (CPE), personnes dans la population active ayant obtenu un diplôme postsecondaire non-universitaire, Québec, 1986-2016.....	224
Tableau A1.6 : Taux de surqualification par regroupement de domaines d'études (CPE), personnes dans la population active ayant obtenu un diplôme universitaire, Québec, 1986-2016.....	224
Tableau A3.1 : Comparaison du classement en niveau de compétence à partir de la CNP et de la CCDP enrichie, population en emploi, 1991, Québec.....	240
Tableau A3.2 : Comparaison de la définition de la surqualification selon la CNP et la CCDP enrichie, 1991 .....	241
Tableau A3.3 : Comparaison de la définition de la surqualification majeure selon la CNP et la CCDP enrichie, 1991.....	242
Tableau A7.1 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés du secondaire (graphiques 6.1a, b et c).....	251
Tableau A7.2 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire (graphiques 6.2a, b et c) .....	252
Tableau A7.3 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des détenteurs d'un diplôme de métiers (graphiques 6.3a, b et c).....	253
Tableau A7.4 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés du collégial (graphiques 6.3a, b et c).....	254
Tableau A7.5 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des femmes diplômées du postsecondaire non universitaire (graphiques 6.4a, b et c).....	255
Tableau A7.6 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des hommes diplômés du postsecondaire non universitaire (graphiques 6.4a, b et c).....	256
Tableau A7.7 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés universitaires (graphiques 6.5a, b et c).....	257
Tableau A7.8 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification majeure des diplômés universitaires (graphiques 6.5a, b et c).....	258

Tableau A7.9 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des femmes diplômées universitaires (graphique 6.6) .....	259
Tableau A7.10 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des hommes diplômés universitaires (graphique 6.6) .....	260
Tableau A7.11 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des détenteurs d'un certificat universitaire inférieur au baccalauréat (graphiques 6.7a, b et c) .....	261
Tableau A7.12 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des détenteurs d'un baccalauréat (graphiques 6.7a, b et c).....	262
Tableau A7.13 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés des cycles universitaires supérieurs (graphiques 6.7a, b et c) .....	263



## Liste des graphiques

Graphique 1.1 : Évolution du taux de surqualification global au Québec selon différentes études utilisant une approche objective.....	41
Graphique 1.2 : Évolution des taux de chômage de la population générale et des jeunes, 1976-2019, Québec .....	46
Graphique 1.3 : Nouveaux immigrants internationaux au Québec, exprimé en nombre et en pourcentage de la population totale, 1975-2018, Québec .....	57
Graphique 3.1 : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le genre, détenteurs au plus d'un diplôme du collégial, 1971-2016, Québec.....	102
Graphique 3.2 : Évolution des taux de surqualification chez les diplômés universitaires de 25-34 ans, Québec, 1991-2016, selon 3 populations de référence.....	107
Graphique 4.1 : Plus haut niveau de diplôme atteint, population active québécoise, 1971-2016.....	116
Graphique 4.2 : Plus haut niveau de diplôme atteint, population active québécoise, 1971-2016 (en %) 116	
Graphique 4.3 : Plus haut niveau de diplôme atteint selon le genre, population active québécoise, 1971-2016.....	120
Graphique 4.4 : Plus haut niveau de diplôme atteint selon le genre, population active québécoise, 1971-2016 (en %).....	120
Graphique 4.5 : Plus haut niveau de diplôme atteint selon le lieu de naissance, population active québécoise, 1971-2016 (en %).....	123
Graphique 4.6 : Niveau de qualification de l'emploi occupé, Québec, 1971-2016.....	124
Graphique 4.7 : Niveau de compétence de l'emploi occupé, Québec, 1971-2016.....	125
Graphique 4.8 : Niveau de compétence de l'emploi occupé, selon le genre, Québec, 1971-2016.....	126
Graphique 4.9 : Niveau de compétence de l'emploi occupé, selon le genre, Québec, 1971-2016 (en %)127	
Graphique 4.10 : Niveau de compétence de l'emploi occupé, selon le pays de naissance, Québec, 1971-2016 (en %).....	129
Graphique 4.11 : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, Québec, 1971-2016.....	135
Graphique 4.12 : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, selon le genre, Québec, 1971-2016 .....	1435
Graphique 4.13 : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, selon le lieu de naissance, Québec, 1971-2016 .....	143

Graphique 4.14 : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, Québec, 1971-2016.....	148
Graphique 4.15 : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, selon le genre, Québec, 1971-2016.....	14347
Graphique 4.16 : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, selon le lieu de naissance, Québec, 1971-2016.....	14350
Graphique 5.1 : Évolution des taux de surqualification, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, Québec, 1971-2016.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Graphique 5.2 : Évolution des taux de surqualification majeure, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, Québec, 1971-2016.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Graphique 5.3 : Évolution des taux de surqualification, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le genre, Québec, 1971-2016.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Graphique 5.4 : Évolution des taux de surqualification majeure, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le genre, Québec, 1971-2016.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Graphique 5.5 : Évolution des taux de surqualification, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le lieu de naissance, Québec, 1971-2016.....	167
Graphique 5.6 : Évolution des taux de surqualification majeure, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le lieu de naissance, Québec, 1971-2016.....	168
Graphique 5.7 : Taux de surqualification selon la cohorte, ensemble de la population active, 25-64 ans, Québec, 1971-2016.....	169
Graphique 5.8 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25 à 64 ans détenant un diplôme du secondaire, Québec, 1971-2016.....	170
Graphique 5.9 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25-64 ans détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire, Québec, 1971-2016.....	171
Graphique 5.10 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25-64 ans détenant un diplôme universitaire, Québec, 1971-2016.....	172
Graphique 5.11 : Taux de surqualification selon la cohorte, femmes de 25-64 ans détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire, Québec, 1971-2016.....	173
Graphique 5.12 : Taux de surqualification selon la cohorte, hommes de 25-64 ans détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire, Québec, 1971-2016.....	173
Graphique 5.13 : Taux de surqualification selon la cohorte, femmes de 25-64 ans détenant un diplôme universitaire, Québec, 1971-2016.....	174
Graphique 5.14 : Taux de surqualification selon la cohorte, hommes de 25-64 ans détenant un diplôme universitaire, Québec, 1971-2016.....	175

Graphique 5.15 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25-64 ans nées au Canada détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire, Québec, 1971-2016 .....	176
Graphique 5.16 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25-64 ans nées hors du Canada détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire, Québec, 1971-2016 .....	177
Graphique 5.17 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25-64 ans nées au Canada détenant un diplôme universitaire, Québec, 1971-2016.....	178
Graphique 5.18 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25-64 ans nées hors du Canada détenant un diplôme universitaire, Québec, 1971-2016.....	178
Graphique 6.1a : Probabilités de surqualification des diplômés du secondaire - Effets purs d'âge.....	185
Graphique 6.1b : Probabilités de surqualification des diplômés du secondaire - Effets purs de cohorte	185
Graphique 6.1c : Probabilités de surqualification des diplômés du secondaire - Effets purs de période	186
Graphique 6.2a : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire - Effets purs d'âge .....	187
Graphique 6.2b : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire - Effets purs de cohorte .....	188
Graphique 6.2c : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire - Effets purs de période .....	188
Graphique 6.3a : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire selon le diplôme spécifique - Effets purs d'âge .....	189
Graphique 6.3b : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire selon le diplôme spécifique - Effets purs de cohorte .....	190
Graphique 6.3c : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire selon le diplôme spécifique - Effets purs de période.....	190
Graphique 6.4a : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire, selon le genre - Effets purs d'âge.....	191
Graphique 6.4b : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire, selon le genre - Effets purs de cohorte.....	192
Graphique 6.4c : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire, selon le genre - Effets purs de période .....	192
Graphique 6.5a : Probabilités de surqualification des diplômés universitaires - Effets purs d'âge.....	194
Graphique 6.5b : Probabilités de surqualification des diplômés universitaires - Effets purs de cohorte.	195
Graphique 6.5c : Probabilités de surqualification des diplômés universitaires - Effets purs de période .	195
Graphique 6.6 : Probabilités de surqualification des diplômés universitaires, selon le genre - Effets purs d'âge.....	196

Graphique 6.7a : Probabilités de surqualification des diplômés universitaires selon le diplôme spécifique - Effets purs d'âge .....	197
Graphique 6.7b : Probabilités de surqualification des diplômés universitaires selon le diplôme spécifique - Effets purs de cohorte .....	198
Graphique 6.7c : Probabilités de surqualification des diplômés universitaires selon le diplôme spécifique - Effets purs de période .....	199
Graphique A4.1 : Évolution des taux de surqualification, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le genre, Québec, 1971-2016.....	243
Graphique A4.2 : Évolution des taux de surqualification majeure, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le genre, Québec, 1971-2016 .....	244
Graphique A4.3 : Évolution des taux de surqualification, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le lieu de naissance, Québec, 1971-2016.....	244
Graphique A4.4 : Évolution des taux de surqualification majeure, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le lieu de naissance, Québec, 1971-2016.....	245
Graphique A5.1a : Sous-qualification dans l'ensemble de la population active - Modèle APC - Effets purs d'âge .....	246
Graphique A5.1b : Sous-qualification dans l'ensemble de la population active - Modèle APC - Effets purs de cohorte .....	247
Graphique A5.1c : Sous-qualification dans l'ensemble de la population active - Modèle APC - Effets purs de période .....	247
Graphique A5.2a : Sous-qualification selon le plus haut niveau de diplôme obtenu - Modèle APC - Effets purs d'âge .....	248
Graphique A5.2b : Sous-qualification selon le plus haut niveau de diplôme obtenu - Modèle APC - Effets purs de cohorte .....	249
Graphique A5.2c : Sous-qualification selon le plus haut niveau de diplôme obtenu - Modèle APC - Effets purs de période .....	249

## Remerciements

Je voudrais d'abord remercier mes directeurs, Stéphane et Mircea, pour leur appui et pour les opportunités qu'ils m'ont offert au long de la réalisation de ce mémoire. Un merci tout spécial va aussi à Mathieu Lizotte, dont les conseils ont grandement contribué à mon travail.

Je remercie aussi mes parents pour leur support et leurs encouragements à chaque étape de cette maîtrise et de mes études en général, et Léandre pour sa curiosité et ses conseils. Votre soutien m'a été très précieux.



# Introduction

## Qu'est-ce que la surqualification?

Ce mémoire porte sur l'évolution de la prévalence de la surqualification en emploi au Québec.

On définit ici la surqualification comme la situation dans laquelle se trouve un individu lorsqu'il détient une qualification scolaire de niveau supérieur à ce qui est attendu dans le cadre de l'emploi qu'il occupe.

Par exemple, sont en situation de surqualification un bachelier en enseignement qui travaille comme gardien de sécurité, une doctorante en mathématiques qui travaille comme technicienne informatique, un détenteur d'une technique en informatique qui travaille comme téléphoniste, une charpentière-menuisière qui travaille comme manutentionnaire, ou encore – pour reprendre un vieux cliché – un diplômé en médecine qui travaille comme chauffeur de taxi.

Dans cette définition de la surqualification, soulignons un certain nombre d'éléments. D'abord, on parle d'un niveau de qualification *scolaire* – sans considération donc pour d'autres formes envisageables de qualification des individus, telles que l'expérience de travail, la formation en emploi, les formations non attestées par une certification scolaire, ou les aptitudes personnelles. On parle aussi de *niveaux* de qualification des individus et de qualification des emplois, impliquant une hiérarchisation verticale des scolarités et des emplois sur des échelles pouvant faire l'objet d'une mise en équivalence. Cette hiérarchisation implique la possibilité de réduire l'ensemble des scolarités et des formes de qualification des emplois à une unique dimension verticale. D'un point de vue théorique, cela implique aussi que l'on considère que cette réduction à une dimension unique est pertinente dans la compréhension des dynamiques sociales. Finalement, soulignons que la surqualification désigne une *situation* dans laquelle se trouve un individu en emploi à un moment donné. Elle ne désigne ni une caractéristique des individus qui existerait indépendamment d'une situation d'emploi donnée, ni un processus menant à une telle situation.

Je m'intéresserai ici principalement à la *prévalence* des situations de surqualification, c'est-à-dire que j'étudierai le phénomène en termes de taux ou de probabilités de surqualification – autrement dit en termes quantitatifs.

## **Pourquoi s'intéresser à la surqualification et à son évolution?**

La surqualification est vue comme un indicateur de la qualité de la promesse de l'éducation quant au monde du travail. Comme on le verra plus tard dans ce mémoire, le concept émerge il y a une cinquantaine d'années dans les suites de l'expansion massive de l'éducation dans les pays occidentaux, expansion promue par des promesses de progrès social, de développement économique et d'émancipation individuelle.

Dès ses origines, le concept a été construit simultanément comme un objet d'études en sciences sociales et comme un problème social. Au niveau individuel, la surqualification serait vécue négativement et constituerait un échec au sein d'une trajectoire qui s'annonçait meilleure. Au niveau collectif, elle serait le symptôme et le révélateur de dysfonctions des systèmes d'éducation ou économique.

La surqualification entretient aussi un lien particulier avec la question de la stratification sociale. En effet, l'une des questions classiques ayant occupé plusieurs générations de sociologues de la stratification sociale est celle des effets de l'expansion scolaire sur la structure sociale. La surqualification se définit précisément par le croisement de deux échelles classiques de stratification sociale, soit le niveau de scolarité et le niveau de qualification de l'emploi occupé. Elle nous informe de l'état d'un certain lien entre éducation et position sociale.

Derrière une apparence plutôt technique et circonscrite, la surqualification s'inscrit dans des débats houleux. Sa mise en question s'accompagne de préoccupations liées aux inégalités des chances et entre les générations, au déclassement, à la dette publique et aux espoirs brisés. Elle suscite des discussions dans lesquelles l'éducation est présentée tour à tour comme un moyen d'améliorer le sort des jeunes ou comme un caprice élitiste, comme la clé du progrès social ou comme un éléphant blanc, comme insuffisante ou surinvestie, comme dorénavant essentielle ou dorénavant inutile.

Ces mises en récit normatives de la surqualification doivent cependant être mises à l'épreuve de l'observation. Sur le plan empirique, ce mémoire s'inscrit dans un corpus de travaux qui, au Québec, a particulièrement pris de l'ampleur au cours des vingt dernières années. Sur le plan théorique, l'étude de l'évolution de la surqualification permettra de mettre à l'épreuve plusieurs des nombreuses thèses qui ont été développées ici et ailleurs à propos des formes d'articulation entre l'éducation et le travail, dans la mesure où la surqualification cristallise un aspect de cette articulation.

## **L'évolution de la surqualification depuis 1971**

L'originalité de ce mémoire est de s'intéresser à l'évolution de la surqualification au Québec sur un temps long, c'est-à-dire sur une période allant de 1971 à 2016. On couvre ainsi l'essentiel de la période s'étendant depuis les importantes réformes en éducation des années 1960, qui ont défini la charpente du système d'éducation québécois actuel. À cette époque, dans les suites du dépôt des différents volumes du Rapport Parent de 1963 à 1966, le gouvernement met en place un Ministère de l'Éducation (1964), procède à une réforme complète des structures scolaires et investit largement dans les infrastructures, professionnalise l'enseignement (1966), transforme l'éducation postsecondaire en créant les collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) (1967) et en abolissant le cours classique, développe l'enseignement aux adultes, et crée le réseau de l'Université du Québec (1969). En résultent une démocratisation de l'accès à l'éducation, une expansion des effectifs scolaires à tous les niveaux et un allongement des scolarités. À partir de ce moment, chaque nouvelle cohorte entrant sur le marché du travail est de plus en plus scolarisée. Étudier l'évolution de la surqualification en emploi à partir de 1971 permet ainsi de prendre la pleine mesure de l'évolution des rapports entre l'éducation et l'emploi – et plus largement de l'évolution de la structure sociale – à la suite de ce changement de paradigme en éducation qui constitue le cœur de la Révolution tranquille.

## **Plan du mémoire**

Le chapitre 1 présente une revue des travaux portant sur la surqualification, avec une attention particulière la littérature québécoise et canadienne. On y constate notamment que l'évolution historique de la surqualification au Québec demeure méconnue : les travaux menés jusqu'à maintenant à propos de cette évolution n'ont porté au plus que sur la période allant de

1990 à 2012, et ont peu pris en considération différents facteurs de différenciation importants en ce qui a trait à la surqualification (niveau de diplôme, domaine d'études, âge, cohorte, genre, immigration), si bien que l'on comprend mal de quoi elle relève.

Au chapitre 2, on explore un ensemble de perspectives théoriques concernant les rapports entre l'éducation et l'emploi. Au-delà des approches théoriques plus traditionnelles issues de la science économique (théorie du capital humain, théorie du signal/filtre, etc.), on cherche à élargir le spectre théorique à travers lequel la surqualification est perçue. On discute ainsi d'une famille de théories concernant la positionnalité des diplômes, de la théorie du «*crédentialisme*», ainsi que de thèses concernant les effets des évolutions des politiques éducatives ou d'assurance-emploi, des rapports individuels à l'éducation, ou encore des conventions de qualification du travail. Les différentes approches théoriques discutées permettent de formuler des hypothèses concernant l'évolution conjointe des structures des diplômes et de la qualification des emplois ainsi que l'évolution de la surqualification. L'étude des dynamiques de la surqualification se révèle particulièrement riche dans la mesure où elle permet de mettre à l'épreuve simultanément de nombreuses théories.

Le chapitre 3 expose la méthodologie de recherche. Dans le cadre de cette étude, je mobilise les données des recensements de 1971 à 2016. J'utilise l'approche dite «*objective*» de la mesure de la surqualification, basée sur les niveaux de compétences des occupations déterminés par la Classification nationale des professions (CNP). L'une des originalités de cette étude provient de l'estimation des niveaux de compétence des occupations pour la période 1971-1986, qui permet de prolonger de façon importante la période durant laquelle l'évolution de la surqualification peut être étudiée.

Les chapitres suivants présentent les analyses, en trois étapes. D'abord, à l'aide de statistiques descriptives, j'analyse les évolutions respectives et conjointes de la structure des diplômes au sein de la population active et de la structure de la qualification des emplois (chapitre 4). Ensuite, j'analyse l'évolution des taux de surqualification au fil du temps, d'abord en observant les tendances générales, puis en croisant les différentes dimensions de l'évolution dans le temps (l'âge, la période et la cohorte) (chapitre 5). On constate notamment que l'évolution dans le temps selon ces trois dimensions temporelles est complexe. Ainsi, finalement, à l'aide de modèles âge-période-cohorte à design multiniveau, je cherche à décortiquer les effets respectifs de

chacune de ces différentes dimensions (chapitre 6). Tout au long des analyses, les résultats sont désagrégés selon le niveau de diplôme, le genre, et le fait d'être né ou pas au Canada.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Des résultats supplémentaires concernant les domaines d'études sont de plus présentés de façon plus brève à l'Annexe I.



# Chapitre 1 - Revue de la littérature : la surqualification, ses définitions et mesures, son évolution dans le temps au Québec et ses principaux facteurs explicatifs

## 1.1 L'émergence de la surqualification comme concept et problématique en sciences sociales

On peut résumer l'histoire de l'étude de la surqualification en trois principales périodes : une première période où la surqualification est identifiée comme un problème social émergent, lié aux politiques de massification scolaire et à l'évolution de la stratification sociale; une seconde période où le phénomène a été étudié surtout par des économistes en raison de sa valeur heuristique au regard du débat sur les théories concernant les rapports entre éducation et marché du travail ; et finalement une période plus récente, plus difficile à caractériser, durant laquelle les travaux sur la surqualification se sont multipliés et diversifiés.

Il s'avère d'abord important de souligner la multiplicité des termes utilisés pour désigner la thématique de la surqualification. L'étude de la surqualification tend à se diviser en quelques sous-champs, souvent associés à des divisions disciplinaires ou nationales-linguistiques, qui proposent des cadrages légèrement différents de leur objet et qui utilisent des termes correspondants pour le désigner. Ainsi, une partie de la littérature française sur le phénomène, souvent apparentée à la sociologie de la stratification et de la mobilité sociales, utilise le terme de « déclassement » (ou plus spécifiquement de « déclassement scolaire ») (voir notamment : Duru-Bellat, 2006 ; Peugny, 2009). Dans les publications anglophones, le terme le plus fréquent est celui de « suréducation » (*overeducation*). Il s'agit d'ailleurs du terme le plus fréquemment utilisé dans l'ensemble de la littérature. On utilise parfois plutôt le terme de « *skill mismatch* » (ou « *occupational mismatch* », ou encore « *educational mismatch* »), et en particulier de « *vertical skill mismatch* », dans le cadre de travaux qui souvent prennent aussi en compte un décalage « horizontal » entre le domaine d'études et la nature des tâches effectuées. Dans quelques travaux qui postulent une dépréciation des compétences non utilisées dans le travail lors de périodes prolongées de surqualification, on retrouve le terme de « déqualification ». Finalement, la surqualification est parfois désignée comme une forme particulière de « sous-

emploi » (ou de « sous-emploi professionnel ») (voir par exemple : Livingstone, 1998 ; Herrera et Merceron, 2013). Dans l'ensemble, les termes utilisés sont très variables, tout comme d'ailleurs les définitions, opérationnalisations, cadres théoriques et, parfois, orientations normatives auxquels ils peuvent être associés. Dans le cadre de cette étude, je préfèrerai parler de « surqualification », et en particulier de « situations de surqualification ». Il s'agit de considérer la surqualification comme une situation relative à l'emploi vécue par un travailleur à un moment donné, analogue par exemple au fait d'être « au chômage ».

L'émergence de la surqualification (ou dans ce cas-ci de la « suréducation ») comme objet d'études en sciences sociales peut être située aux États-Unis dans les années 1970, sous l'impulsion de la publication de quelques ouvrages notables, dont principalement le livre d'Ivar Berg : *Education and Jobs : The Great Training Robbery* (Berg, 1970). Ces travaux avaient comme particularité de vouloir identifier dans la surqualification un nouveau problème social émergent, attribuable à une dysfonction des politiques éducatives visant l'expansion et la démocratisation de l'accès à l'éducation supérieure mises en place à partir des décennies précédentes (Rumberger, 1981). D'un ton souvent critique, ils dénoncent l'« *academocracy* » (Berg, 1970) et annoncent une « ère de la suréducation » (Freeman, 1976 : 198). Au niveau théorique, ils ont inspiré le développement de certaines perspectives se distançant de la théorie du capital humain, comme par exemple la théorie du filtre.<sup>2</sup> Au niveau empirique, ces travaux cherchent à mesurer la prévalence de la surqualification chez les diplômés universitaires, et à mesurer l'évolution de la « rentabilité » des études. Ils explorent aussi la question des conséquences sociales du phénomène (Burris, 1983) afin d'interroger son statut de problème social.

En parallèle se développe une littérature francophone connexe dans le domaine de la sociologie de la stratification et de la mobilité sociales. Tel que noté en introduction, le lien entre stratification sociale et surqualification apparaît clairement lorsqu'on souligne le fait que cette dernière se définit à travers le croisement de deux échelles de stratification sociale classiques, soit le niveau d'études atteint et le niveau de qualification de l'emploi occupé. Le phénomène permet aussi de remettre en question différentes thèses concernant le rôle du système d'éducation comme agence de mobilité et/ou de reproduction sociale, compte tenu de la

---

<sup>2</sup> Son auteur, Kenneth Arrow, présente d'entrée de jeu sa théorie comme une formalisation des idées de Berg et de sociologues aux positions similaires (Arrow, 1973 : 193).

correspondance imparfaite entre le niveau d'éducation et la position sociale atteints. On note ici entre autres les travaux de Raymond Boudon (1985) sur les rapports entre l'inégalité des chances scolaires et des chances sociales, mais aussi des travaux de chercheurs québécois : Allaire, Bernard et Renaud (1979) ont étudié la baisse de la rentabilité des diplômes universitaires sur le marché du travail, qu'ils ont attribué à une rupture dans les « modes d'articulation de l'école et de la société », alors que Renaud, Bernard et Berthiaume (1980) ont étudié l'évolution des relations entre l'éducation et la qualification de l'emploi occupé au cours de la carrière.

Après une première vague où la surqualification est identifiée comme un problème social relié à des considérations relatives aux politiques publiques et à l'évolution de la stratification sociale, on peut identifier une seconde vague centrée sur les années 1990 et animée surtout par des économistes, durant laquelle le débat scientifique entourant la surqualification s'est déplacé vers des considérations plus strictement théoriques concernant les relations entre l'éducation et le marché du travail. Plutôt qu'un problème social, la surqualification est considérée comme un phénomène permettant de mettre à l'épreuve certaines théories concernant les rapports entre l'éducation et le marché du travail, dont au premier chef la théorie du capital humain. Ces débats théoriques seront discutés au chapitre 2.

Finalement, depuis quinze à vingt ans, les travaux concernant la surqualification se sont multipliés et diversifiés, les approches à la notion étant variées. La surqualification devient un indicateur du marché du travail de plus en plus largement accepté. Certaines sous-problématiques spécifiques, dont notamment concernant la surqualification des immigrants, se sont développées. Au Québec, c'est surtout durant cette dernière période que la question de la surqualification a été étudiée.<sup>3</sup>

On peut distinguer quatre principales facettes de l'étude de la surqualification. La surqualification peut être approchée et questionnée : a) par ses définitions et mesures; b) par ses conséquences individuelles; c) par sa prévalence; et d) par ses causes ou prédicteurs. À chaque dimension correspondent des débats importants qui ont animé la littérature. La revue présentée

---

<sup>3</sup> Parmi quelques publications importantes durant cette période au Québec, on note en particulier le rapport de Montmarquette et Thomas (2003), l'ouvrage collectif dirigé par Vultur (2014), et le rapport de Boudarbat et Montmarquette (2017).

ici se concentre d'abord sur les travaux québécois ou canadiens, mais incorpore aussi une sélection de travaux utiles issus de la littérature internationale.

## 1.2 Définitions opérationnelles et mesures de la surqualification

La surqualification a fait l'objet d'une variété d'opérationnalisations empiriques, liées à une variété de méthodes de mesure, si bien qu'un flou considérable existe quant à la notion et au phénomène sous-jacent. Comme le notent Plassard et Thanh, « [le] phénomène demeure encore à ce jour un objet de recherche mal identifié, interférant avec d'autres champs parfois contradictoires, doté d'une méthodologie souvent plus orientée vers un débat sur les mesures que sur une définition précise du concept » (Plassard et Thanh, 2009 : 754).

On identifie généralement trois approches distinctes quant à la mesure de la surqualification (Battu, Belfield et Sloane, 2000 ; Vultur, 2006 ; Plassard et Thanh, 2009 ; Moulin, 2016) : l'approche *subjective*, l'approche *empirique*, et l'approche *objective*.

L'*approche subjective (worker self-assessment)* comporte deux variantes. La première, parfois qualifiée plutôt de *semi-subjective* (Lamarre, 2010) ou d'*indirect self-assessment* (Verhaest et Omeij, 2006 : 421-22), consiste à demander aux individus d'identifier le niveau de scolarité requis pour occuper leur poste puis à comparer ce niveau à celui qu'ils détiennent effectivement. La seconde consiste à interroger les individus quant à leur sentiment de surqualification par rapport à l'emploi qu'ils occupent (ex. « Dans le cadre de votre emploi, vous considérez-vous sous-qualifié, adéquatement qualifié ou surqualifié? »). L'approche subjective a l'avantage de laisser les individus juger eux-mêmes de la situation spécifique dans laquelle ils se trouvent (c'est-à-dire du niveau de qualification qui est requis pour l'emploi qu'ils occupent), et ainsi d'éviter de se référer à des catégories d'analyse (en particulier des classifications professionnelles) qui seraient susceptibles de réduire à outrance l'hétérogénéité réelle des situations d'emploi. La première variante (semi-subjective) se fonde sur la lecture qui est faite par les individus du niveau de qualification scolaire requis pour occuper leur emploi spécifique. La seconde variante, qui s'intéresse au *sentiment* de surqualification, a la particularité de se rapporter à la lecture qui est faite par les individus non seulement du niveau de scolarité requis pour l'emploi qu'ils occupent, mais aussi de la définition même du concept de surqualification. Par exemple, les répondants pourraient se considérer comme surqualifiés non pas strictement en

référence à une inadéquation en termes de niveaux de diplôme atteint et requis, mais plutôt à une inadéquation liée à l'expérience de travail détenue ou à certaines habiletés personnelles, ou encore à leurs aspirations et ambitions. Dans leur étude sur les facteurs influençant le sentiment de surqualification, Vultur et Bélanger concluaient aussi que « [l]e fait de se sentir surqualifié est nourri par une congruence de facteurs subjectifs et ce qui importe n'est pas la situation objective impliquant de considérer quelqu'un comme surqualifié mais ce que l'individu pense de cette situation. » (2014 : 177) Dans la mesure où l'on cherche à quantifier le phénomène de la surqualification (ce qui implique une forme de mise en équivalence entre différentes situations toujours relativement uniques), cette particularité de l'approche subjective peut s'avérer un désavantage, l'hétérogénéité des lectures et des jugements concernant les situations d'emploi devenant un obstacle là où on avait réussi à contourner l'enjeu de la trop grande homogénéisation produite par les classifications professionnelles mobilisées par les autres types d'approches.

L'*approche empirique* – ou parfois approche statistique, ou encore approche objective des concordances réalisées (*realized matches*) – consiste quant à elle à établir des concordances statistiques entre des professions et des formations, et à définir la surqualification en fonction d'un écart entre le niveau de formation d'un individu et la tendance centrale (moyenne, mode, ...) du niveau de formation à l'intérieur de la profession qu'il occupe. Ainsi, par exemple, on pourra définir comme surqualifié un individu ayant complété un nombre d'années d'études se situant à plus d'un écart type au-dessus du nombre moyen d'années complétées par les personnes occupant la même profession. Le choix des paramètres exacts varie d'un chercheur à l'autre de façon un peu arbitraire, souvent sans être assis sur des considérations théoriques (Verhaest et Omey, 2006). La principale faiblesse de cette approche est que la mesure est intimement liée à la distribution des scolarités atteintes au sein d'une profession, et qu'elle est ainsi endogène à l'ampleur de la surqualification (Verhaest et Omey, 2006). Sensible aux variations de composition des groupes professionnels, elle s'avère plutôt inadéquate lorsque vient le temps de mesurer et surtout de comparer des taux de surqualification, notamment dans le temps. Duru-Bellat (2006 : 28) donne l'exemple d'une même cohorte de diplômés français du début des années 2000 qui, dépendamment de si on utilise une table de correspondances construite en 1990 ou en 2000, présente des taux de surqualification de 40% ou de 17%. De fait, cette approche est utilisée moins pour déterminer des taux de surqualification que pour chercher à identifier les effets –

notamment salariaux – de la surqualification; dans de telles situations, une corrélation plus approximative entre les situations de surqualification mesurées et les situations réelles peut s'avérer suffisante (McGuinness, 2006). Son principal avantage est de pouvoir pallier l'absence d'information sur le niveau de diplôme normalement requis pour occuper un poste. Pour cette raison, lorsque les données le permettent, il est suggéré de lui préférer l'approche objective (Hartog, 2000).

L'*approche objective*, ou parfois approche adéquationniste, ou encore approche objective de l'analyse du poste de travail (*job analysis*), se fonde sur des évaluations des emplois définissant le niveau de qualification ou de formation requis pour chaque occupation (habituellement traduites en une nomenclature). Elle consiste à définir la surqualification comme le fait de détenir une formation supérieure à celle qui a été jugée comme habituellement requise pour un emploi donné. Étant donné qu'il n'existe évidemment pas d'évaluations par des experts de l'ensemble des emplois existants, on se base sur une classification définissant des catégories professionnelles réunissant des postes jugés comparables. Pour qu'une classification professionnelle soit utilisable pour définir la surqualification, il faut qu'elle utilise le niveau de d'études normalement requis parmi ses principaux critères de classement. Deux principaux problèmes peuvent être associés à l'approche objective. Le premier a trait à la possible hétérogénéité des situations de travail concrètes réunies au sein d'une même catégorie professionnelle. Dans la mesure où il existe au sein de ce que l'on définit comme une même profession plusieurs emplois de nature différente qui requièrent des niveaux de scolarité différents, on peut se trouver à identifier comme surqualifiés des individus qui ne le sont pas, ou vice versa. Une part de bruit semble inévitable à l'usage d'une telle classification. Soulignons que cet enjeu n'est pas unique à l'approche objective puisqu'on y fait aussi face dans le cadre de l'approche empirique, qui dépend aussi des classifications professionnelles pour réunir les travailleurs en groupes comparables. Le deuxième problème associé à l'approche objective a trait à l'évolution dans le temps des qualifications requises pour occuper une profession donnée. L'évolution de la nature du travail, par exemple due à des transformations techniques, fait en sorte de modifier les tâches et les qualifications requises pour différents postes, ou encore de créer de nouveaux types de postes. Les frontières et caractéristiques des professions sont fluides et peuvent changer. Les évaluations des postes de travail et les classifications qui permettent de les généraliser doivent ainsi être révisées périodiquement, mais elles se retrouvent toujours forcément susceptibles d'être dépassées par

la réalité actuelle du travail, et ce dans une mesure qu'il est difficile d'évaluer. Cela présente un défi lorsque l'on s'intéresse à l'évolution dans le temps de la surqualification.

À ces trois approches principales et largement discutées, on peut en ajouter une quatrième, alternative et relativement peu utilisée jusqu'à maintenant, qui consiste à définir la surqualification comme un écart de salaire par rapport à ce qui aurait pu être anticipé en fonction du niveau d'éducation (Jensen, 2004). De plus, certains travaux ne conceptualisent pas la surqualification en lien avec la formation, mais plutôt avec les compétences (littératie, numératie, capacité à travailler en équipe, etc.); en termes de mesures, ces travaux peuvent toutefois être rattachés à l'approche subjective (ex. Lamarre, 2010) ou empirique (ex. Cloutier-Villeneuve, 2014).

Les mesures des différentes approches ne se recoupent que partiellement. Par exemple, Lamarre (2010), s'intéressant à la fois au sentiment de surqualification (approche subjective) et à ce qu'il appelle la « suréducation » (approche objective) chez les répondants de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2000, a constaté que seulement 42,8% des répondants identifiés comme surqualifiés par la méthode objective s'estimaient surqualifiés, alors que 26,3% de ceux qui avaient le niveau d'éducation requis et 23,5% de ceux qui étaient sous-qualifiés s'estimaient également surqualifiés pour leur emploi. Lamarre soutient que cette différence implique qu'il est nécessaire de distinguer conceptuellement le sentiment de surqualification et la « suréducation » et de les traiter comme des objets sociologiques distincts. De façon similaire, Battu et al. (2000) ont utilisé conjointement les trois principales approches auprès d'une même cohorte de diplômés au Royaume-Uni, et n'ont trouvé que des corrélations relativement faibles entre les résultats que chacune produisait. Cela dit, ils ont aussi constaté que les trois définitions de la surqualification semblaient prédire de façon similaire le revenu et la satisfaction au travail quand on les intégrait à des régressions linéaires. Boudarbat et Montmarquette (2017) constatent à ce sujet, à partir d'une revue de la littérature, que bien que les différentes définitions de la surqualification apparaissent à première vue être relativement désaccordées entre elles, notamment lorsque vient le temps d'évaluer la prévalence du phénomène, on tend tout de même à atteindre des conclusions générales semblables quand on s'intéresse plutôt aux déterminants ou aux effets du fait d'être pour un individu de se trouver dans une situation de surqualification.

Comme le mentionnent de plus Boudarbat et Montmarquette (2017 : 26), le choix de l'approche est en pratique souvent dicté par la disponibilité des données. Au Québec, la méthode qui tend à être la plus souvent utilisée, surtout dans les travaux récents, est la troisième, l'approche dite objective. Cette approche mobilise la classification des niveaux de compétence établie par la Classification nationale des professions (CNP) établie par Emploi et Développement social Canada. Cette préférence est entre autres le fait de la disponibilité des données : elle requiert des données sur la profession et le plus haut niveau de diplôme des individus, qui sont disponibles dans de nombreuses enquêtes de Statistique Canada dont notamment le recensement (formulaire détaillé), l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 et l'Enquête sur la population active (EPA). Au contraire, l'approche subjective n'est possible à ma connaissance pour le moment – si l'on veut utiliser les données produites par Statistique Canada – qu'à partir de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) (qui ne concerne que les diplômés récents, interrogés 2 et 5 ans après leur graduation) ou du cycle 30 de l'Enquête Sociale Générale réalisé en 2016 (« Les Canadiens au travail et à la maison »).

L'approche retenue dans le cadre de cette étude sera l'approche objective. Elle s'avère préférable pratiquement en tous points à l'approche empirique, en particulier pour calculer des taux de surqualification et suivre leur évolution dans le temps. Il aurait été intéressant d'utiliser l'approche subjective en combinaison avec l'approche objective, pour suivre à la fois l'évolution dans le temps d'indicateurs du sentiment de surqualification et de la surqualification définie « objectivement », mais les données nécessaires concernant le sentiment de surqualification n'existent pas.

L'approche objective telle qu'appliquée au Canada repose sur la Classification nationale des professions (CNP). Celle-ci classe l'ensemble des appellations d'emploi dans environ 500 groupes professionnels. Elle attribue à chaque groupe un niveau de compétence, auquel correspond un niveau de formation, parmi les suivants :

- A – Professionnel (« une formation universitaire caractérise habituellement les professions »);
- B – Technique (« une formation collégiale ou un programme d'apprentissage caractérise habituellement les professions »);

- C – Intermédiaire (« une formation de niveau secondaire, une formation spécifique à la profession, ou les deux caractérisent les professions »);
- D – Élémentaire (« une formation en cours d’emploi caractérise habituellement les professions ») (Gouvernement du Canada, 2016).

Les gestionnaires sont classés à part des autres professions, dans la catégorie « 0 ». Pour évaluer la surqualification, les chercheurs établissent une matrice faisant correspondre des croisements entre niveau de qualification de l’emploi occupé et niveau de diplôme atteint à des états de qualification (surqualification, qualification correspondante au niveau attendu, et sous-qualification). Dans la littérature, ces matrices ne sont pas uniformes. Par exemple, la matrice utilisée par Gagnon (2008) (Annexe VI, fig. A6.1) et celle utilisée par Kilolo-Malambwe (2013) (Annexe VI, fig. A6.2) ne sont pas équivalentes, et ce même si ces auteurs sont des collègues analystes de l’Institut de la statistique du Québec. Ainsi, par exemple, un individu ayant atteint un diplôme d’études secondaires mais occupant un emploi de niveau D sera considéré comme surqualifié par Kilolo-Malambwe, mais pas par Gagnon, à moins qu’il ait en plus fait des études postsecondaires partielles, auquel cas il sera considéré comme surqualifié. Comme le note Roy (2014), l’utilisation de la CNP comporte plusieurs failles, propres à l’approche objective : les mises à jour de la classification sont relativement peu fréquentes (aux 10 ans) et peuvent ainsi ne pas rendre compte des changements qui affectent la nature des professions; les situations concrètes réunies au sein d’une même catégorie peuvent être hétérogènes; et la scolarité exigée pour l’accès à une profession peut répondre à d’autres déterminants que les demandes réelles du travail.

Dans l’ensemble, la mesure de la surqualification peut s’avérer approximative. De façon similaire à la mesure du chômage, il s’avère important de considérer le « halo statistique » associé à la mesure de la surqualification (Plassard et Thanh, 2009). Il est vraisemblablement plus pertinent de considérer la mesure de la surqualification comme un indicateur permettant d’étudier des tendances (évolution dans le temps, comparaison entre des groupes, analyse de déterminants, etc.), que comme une mesure précise rendant compte directement de la prévalence du phénomène.

### 1.3 Les conséquences individuelles de la surqualification

La surqualification a beaucoup été approchée sous l'angle de ses conséquences individuelles (surtout salariales). Cette question a en effet animé les débats entourant l'émergence du concept de surqualification, dans la mesure où elle permet à la fois de vérifier l'existence et la gravité du phénomène.

La question de « l'existence » de la surqualification est liée à des débats d'ordre théorique. La théorie du capital humain, l'une des théories prééminentes concernant les relations entre l'éducation et le marché du travail, conçoit mal l'existence – ou à tout le moins la persistance – de situations de surqualification (voir la section 2.1.1.1). Une ligne de défense de la théorie consiste à assimiler la surqualification à une forme d'artefact statistique, à une erreur méthodologique produite par une mauvaise opérationnalisation ou mesure du prétendu phénomène (par exemple Chevalier, 2003). Une façon de trancher en ce qui a trait à la réalité ou à l'artificialité des situations de surqualification identifiées est de s'intéresser aux conséquences qu'elles entraînent chez les individus : si les individus identifiés comme surqualifiés se distinguent de manière jugée significative des autres dans différentes facettes de leur situation d'emploi (salaire, satisfaction vis-à-vis de l'emploi, etc.), cela vient supporter l'idée qu'ils se trouvent effectivement dans une situation distincte par rapport aux non-surqualifiés.<sup>4</sup>

Les travaux concernant les effets individuels de la surqualification constatent en effet que les individus en situation de surqualification se distinguent des autres travailleurs non surqualifiés, notamment en ce qui a trait aux salaires et à la satisfaction au travail.

En ce qui a trait aux salaires, la conclusion générale qui ressort des nombreux travaux sur le sujet, tant au Québec qu'à l'international, est que les individus en situation de surqualification subissent une pénalité salariale à niveau d'éducation égal, mais qu'à niveau de qualification de l'emploi égal, ils bénéficient d'une prime par rapport à ceux qui sont moins éduqués (Battu, Belfield et Sloane, 2000 ; Hartog, 2000 ; McGuinness, 2006 ; Gagnon, 2008 ; Plassard et Thanh, 2009 ; Boudarbat et Montmarquette, 2017). Autrement dit, les études sont tout de même

---

<sup>4</sup> Pour cette raison, dans la courte histoire de l'étude de la surqualification, la question des conséquences de la surqualification a donc été traitée comme primordiale et a mobilisé assez tôt une bonne partie des efforts de recherche, comparativement aux considérations liées à sa prévalence ou à ses déterminants, dont l'étude approfondie tend à être plus récente.

rentables pour les individus surqualifiés, mais moins que pour ceux qui ne sont pas surqualifiés. Ces résultats s'avèrent particulièrement importants dans le cadre du débat théorique entourant la théorie du capital humain. Ils permettent aussi de valider les mesures de la surqualification discutées plus haut, en montrant qu'elles permettent effectivement d'identifier des situations d'emploi substantiellement différentes.

Plusieurs travaux concernant la satisfaction au travail trouvent que les travailleurs surqualifiés tendent à être moins satisfaits de leur emploi que ceux qui ne connaissent pas une telle situation (Battu, Belfield et Sloane, 2000 ; LaRochelle-Côté et Hango, 2016 ; Boudarbat et Montmarquette, 2017). Au-delà de la satisfaction au travail, Frank et Hou ont trouvé que, chez les travailleurs canadiens, le fait de connaître une situation de surqualification est aussi associé négativement à la satisfaction à l'égard de la vie en général (Frank et Hou, 2017). Ces résultats indiquent que les situations de surqualification tendent bel et bien à être vécues de façon négative par les travailleurs.

D'autres effets individuels de la surqualification ont été étudiés. Par exemple, s'intéressant à la qualité générale des emplois (à l'exception du salaire), Cloutier-Villeneuve (2014b) trouvait peu de différences entre travailleurs surqualifiés et non surqualifiés au sein des emplois hautement qualifiés (emplois de gestion, professionnels et techniques), alors qu'au sein des emplois moins qualifiés les travailleurs surqualifiés bénéficiaient généralement d'emplois de meilleure qualité que ceux qui n'étaient pas surqualifiés. Dans le contexte américain, Vaisey (2006) a quant à lui trouvé que le fait d'être en situation de surqualification augmentait légèrement les chances d'adhérer à des orientations politiques plus « libérales » (au sens américain du terme) et diminuait de façon importante chez les hommes les chances d'adhérer à l'idée que travailler fort constitue la clé du succès. Finalement, Chen et al. (2010) ont trouvé que, chez les immigrants récents au Canada, la surqualification était associée avec un déclin de la santé mentale (mais pas de la santé générale)<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Cet effet de la surqualification sur la santé mentale s'expliquerait selon les auteurs pour l'essentiel à travers la satisfaction des individus vis-à-vis de leur emploi.

Dans l'ensemble, les nombreux travaux sur les conséquences de la surqualification tendent à confirmer que ces situations existent et sont comparativement désavantageuses pour les travailleurs sur plusieurs plans.

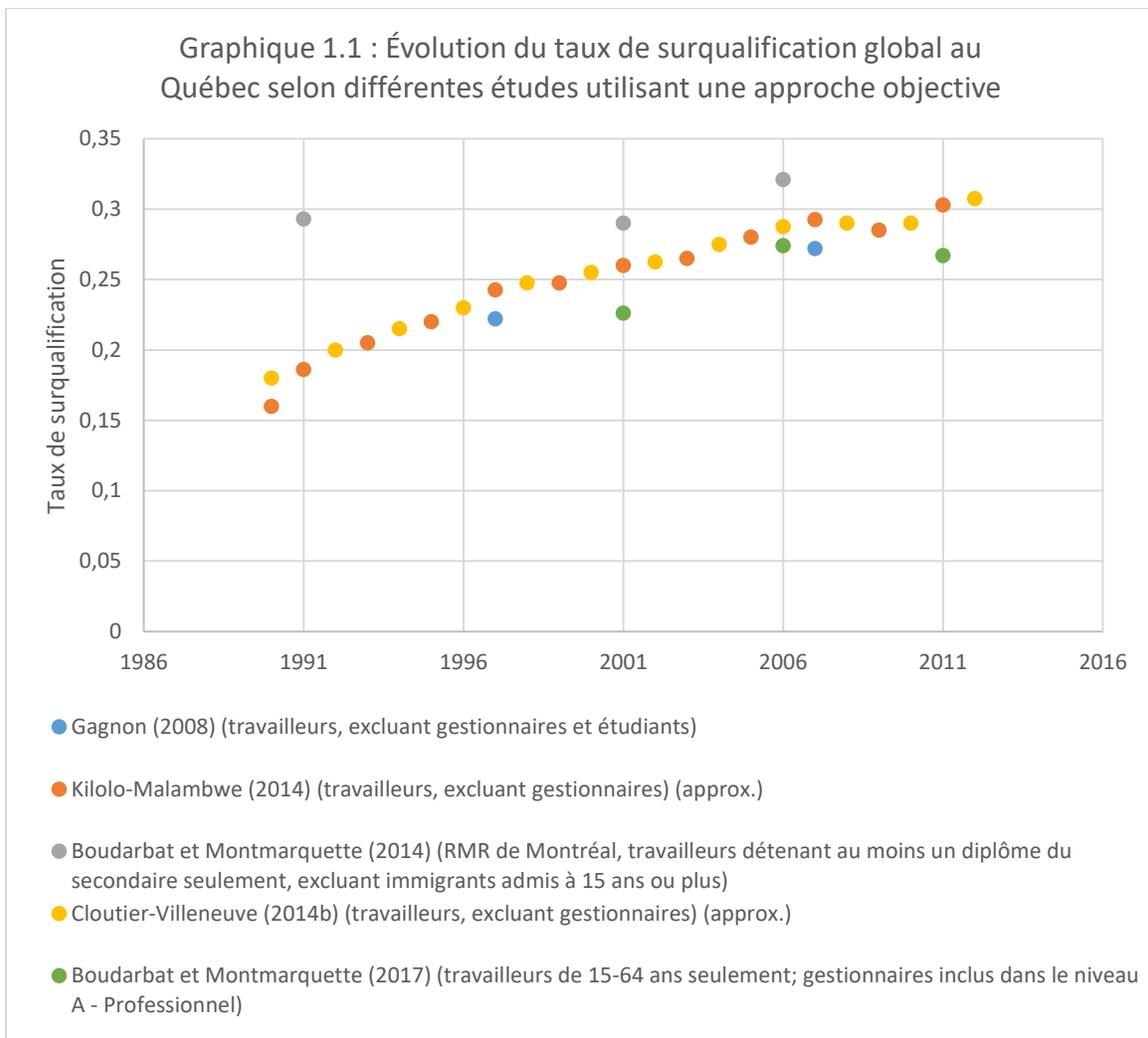
#### **1.4 La prévalence de la surqualification et son évolution au Québec**

Une fois la surqualification établie comme une situation réelle ayant des conséquences négatives sur les individus, se pose la question de la prévalence des situations de surqualification. Tel que mentionné plus haut, le chiffre précis de la prévalence peut être difficile à interpréter, du fait des limites des mesures, et c'est surtout sur l'analyse des tendances, plus significatives, qu'il faut se concentrer.

Le graphique 1.1 présente les résultats concernant la prévalence globale de la surqualification parmi les travailleurs au Québec obtenus par différentes enquêtes utilisant une approche objective pour définir la surqualification (Gagnon, 2008 ; Kilolo-Malambwe, 2014 ; Boudarbat et Montmarquette, 2014 ; Cloutier-Villeneuve, 2014b ; Boudarbat et Montmarquette, 2017). Ces résultats font apparaître une nette tendance à la hausse dans la période s'étirant de 1990 à 2012, le taux de surqualification parmi l'ensemble des travailleurs passant grossièrement d'entre 15 et 20% à un peu plus de 30%.<sup>6</sup> Aucune analyse de la surqualification parmi l'ensemble des travailleurs au Québec réalisée jusqu'à maintenant n'est remontée au-delà de 1990, ni n'a dépassé 2012.

---

<sup>6</sup> Notons que la tendance est similaire aux États-Unis. Vaisey (2006) y a mesuré des taux de surqualification ayant presque doublé entre 1972 et 2002.



On peut donner une explication de cette hausse de la surqualification en s'intéressant aux évolutions parallèles et différenciées de la structure des diplômes et de la structure de la qualification des emplois, telles que rapportées par Kilolo-Malambwe (2014). Dans le tableau 1.1, on peut observer que, de 1990 à 2011, la scolarisation de la population en emploi au Québec a fortement augmenté, en raison notamment de fortes hausses de la diplomation postsecondaire et surtout universitaire. Du côté du niveau de qualification attribué aux emplois, la situation est cependant restée comparativement stable. La proportion d'emplois professionnels a augmenté de façon assez considérable, mais nettement moindre que la diplomation universitaire correspondante. Contrairement à ce qui était le cas en 1990, il y avait en 2011 moins d'emplois professionnels et techniques que de diplômés des niveaux correspondants.

<b>Tableau 1.1 : Évolution des structures de diplômes et de qualification des emplois, population en emploi, Québec, 1990-2011</b>							
<b>Répartition de l'emploi par plus haut niveau d'études atteint (%)</b>				<b>Répartition de l'emploi par niveau de qualification (%)</b>			
	1990	2011	Variation (points)		1990	2011	Variation (points)
Sans diplôme d'études secondaires	29,4	11,9	-17,5	Élémentaire (D)	13,7	12,4	-1,3
Diplôme d'études secondaire	20,1	14,8	-5,3	Intermédiaire (C)	32,8	30,7	-2,1
Études postsecondaires non universitaires	37,3	49,2	+11,9	Technique (B)	37,9	36,5	-1,4
Diplôme universitaire	13,3	24,0	+10,7	Professionnel (A)	15,6	20,5	+4,9

Chiffres tirés et adaptés de Kilolo-Malambwe (2014 : 37). Exclut les gestionnaires.

Considérant que les plus jeunes sont aussi les plus diplômés, on pourrait s'attendre à ce que le taux de surqualification chez les jeunes ait considérablement augmenté sur la même période. Cependant, selon Uppal et LaRoche-Côté (2014), il se pourrait que ce ne soit pas le cas : de 1991 à 2011, le taux de surqualification chez les diplômés universitaires canadiens<sup>7</sup> de 25 à 34 ans est passé, chez les femmes, de 39,0% à 39,2% et, chez les hommes, de 39,0% à 40,5%. Sur la même période, le taux de diplomation universitaire pour les mêmes 25-34 ans est passé de 19% à 40% chez les femmes et de 17% à 27% chez les hommes. Chez les jeunes diplômés du postsecondaire non universitaire (collégial et écoles de métiers), le taux de surqualification est passé de 48,4% à 44,5% chez les femmes et de 40,2% à 30,6% chez les hommes. Le taux de surqualification est ainsi resté stable chez les jeunes diplômés universitaires et a diminué chez les jeunes diplômés du postsecondaire non universitaire. Autrement dit, malgré une faible augmentation des emplois professionnels, une stagnation des emplois techniques, ainsi que de fortes augmentations des taux de diplomation, les jeunes diplômés universitaires et du postsecondaire non universitaire étaient respectivement tout autant et plus susceptibles d'occuper un emploi correspondant à leur niveau d'étude en 2011 qu'en 1990.

<sup>7</sup> On présume ici que la situation dans l'ensemble du Canada est suffisamment similaire à celle du Québec pour faire ces inférences d'un niveau à l'autre, ce qui mériterait d'être vérifié.

Selon Moulin (2017), cela tend à suggérer deux choses, D'abord, la hausse du taux de surqualification global serait le produit mécanique de la hausse de la diplomation globale, et non le résultat d'une hausse de la surqualification au sein des diplômés. Ensuite, ce seraient les moins diplômés qui sembleraient avoir absorbé le choc de la hausse de la diplomation, suggérant donc une prise du poids du diplôme dans l'accès aux emplois les plus qualifiés. Cette conclusion, plutôt contre-intuitive à première vue, est importante : elle suggère que l'ampleur de la surqualification ne varie pas seulement en fonction de rapports simples entre l'offre et la demande de diplômés, mais aussi en fonction de mécanismes distincts régissant la valeur changeante du diplôme sur le marché du travail.

Plusieurs éléments inconnus subsistent cependant en ce qui a trait à l'évolution de la surqualification au Québec. Si l'on dispose de chiffres sur les taux de surqualification à différentes périodes au sein de l'ensemble des travailleurs, peu de travaux ont permis de raffiner cette analyse en prenant en compte différents facteurs liés à la surqualification. Ces analyses plus raffinées sont cependant nécessaires pour comprendre de quoi relève l'évolution des taux globaux de surqualification au fil du temps, et notamment pour déterminer si cette évolution s'explique par des effets de composition ou par de réels changements dans la valeur du diplôme sur le marché du travail. Par exemple, on n'en sait que relativement peu sur l'évolution des chances de surqualification à niveau de diplôme égal, un élément d'explication clé. La prochaine section présente certains des facteurs qu'il pourrait s'avérer important de prendre en compte pour comprendre cette évolution.

## **1.5 Les facteurs liés à la surqualification**

L'importance de plusieurs facteurs explicatifs de la surqualification a été mise en lumière dans la littérature, notamment à travers l'étude des différences de prévalence du phénomène au sein de différents groupes. Parmi ces facteurs, on retient ici les facteurs temporels (l'âge, la période et la cohorte), les caractéristiques liées au diplôme (niveau et domaine d'étude), le genre, et les caractéristiques liées à l'immigration.

### **1.5.1 Les facteurs temporels : l'âge et la cohorte**

On peut distinguer trois dimensions de l'évolution dans le temps d'un phénomène social : l'évolution selon la période, selon l'âge et selon la cohorte (Yang et Land, 2013a). Dans le cas qui

nous concerne, ces différentes dimensions constituent essentiellement des proxys permettant de rendre compte de moments dans les carrières individuelles (âge), de la conjoncture caractérisant le champ de l'emploi (période) et des effets durables de la conjoncture sur les carrières individuelles (cohorte).

La surqualification tend à diminuer avec l'âge. Ce constat provient d'abord de l'analyse des différences dans les taux de surqualification par âge à l'aide de données transversales. Boudarbat et Montmarquette (2017 : 56) ont par exemple montré que les taux de surqualification d'abord particulièrement élevés chez les jeunes (ex. : 53,6% en 2011 chez les 20-24 ans) diminuaient constamment avec l'âge jusqu'à 55 ans (25,6% chez les 50-54 ans), après quoi ils remontaient légèrement.<sup>8</sup> La diminution des taux de surqualification avec l'âge est généralement expliquée comme étant le fait de l'insertion professionnelle graduelle des individus. Plusieurs travaux s'intéressant à la surqualification chez diplômés récents à l'aide de données longitudinales viennent supporter cette interprétation (Frenette, 2004 ; Lamarre, 2010 ; Quintero, 2017 ; Groleau et Smith, 2019). Quant à la hausse des taux de surqualification vers la fin de la carrière, Boudarbat et Montmarquette proposent de l'expliquer par le départ à la retraite plus rapide des personnes non surqualifiées, par un retour sur le marché du travail de travailleurs retraités, ou par des difficultés particulières vécues sur le marché du travail par les travailleurs âgés. À partir de données sur les travailleurs américains, Farooq (2017 : 1-48) trouve une courbe en « U » dans les taux de surqualification par âge, avec un creux autour de 40-45 ans; à partir d'un modèle de recherche d'emploi (*search and match*), il explique une bonne part de la hausse tardive de la surqualification par la dépréciation des compétences des travailleurs au fil du temps.

L'existence d'effets de cohorte repose sur l'existence d'effets *durables* de la conjoncture du champ de l'emploi sur les trajectoires individuelles, se cristallisant en particulier lorsque les individus ont un certain âge – par exemple au moment de l'insertion professionnelle. Deux thèses s'affrontent en ce qui concerne le rôle joué par la surqualification dans les processus d'insertion professionnelle : la thèse du tremplin (*stepping stone*) qui postule que le fait d'occuper un emploi pour lequel on est surqualifié peut faciliter l'accès subséquent à un emploi qualifié, et la thèse du piège (*trap*) qui postule que le fait d'accepter un tel emploi tend à restreindre l'accès éventuel à

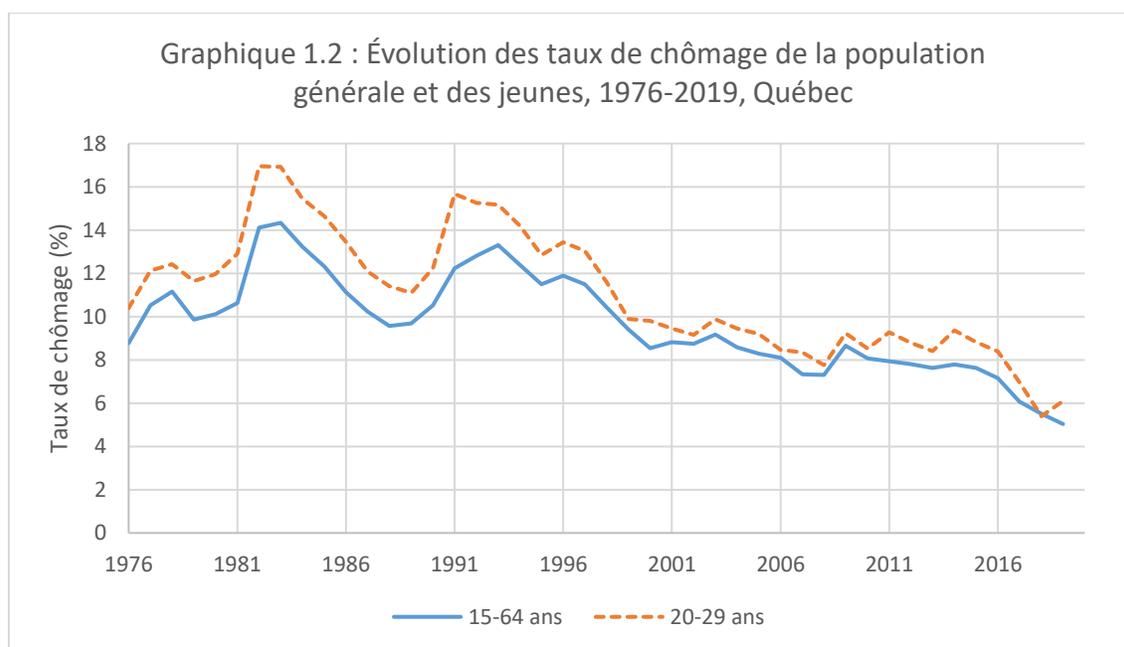
---

<sup>8</sup> Mesure de la surqualification : approche objective, questionnaires inclus dans le niveau A. Population de référence : travailleurs de 15-64 ans.

un emploi qualifié et à forger des parcours professionnels marqués par une surqualification durable. Les quelques travaux qui étudient à question à l'aide de données longitudinales tendent à supporter la thèse du piège en indiquant que l'accès à un emploi adéquatement qualifié est plus probable depuis une position de chômage que depuis une position de surqualification, que ce soit chez les nouveaux diplômés en début de carrière (Baert, Cockx et Verhaest, 2013), chez les personnes ayant perdu leur emploi précédent et retournant sur le marché du travail (Voßemer et Schuck, 2016), ou chez les immigrants s'insérant dans le marché du travail de leur nouveau pays (Bégin et Renaud, 2012). Le fait d'accepter un emploi pour lequel on est surqualifié semble donc globalement s'avérer une mauvaise stratégie pour accéder à un emploi à la hauteur de ses qualifications scolaires, comparativement au fait de demeurer au chômage sans emploi le temps de trouver le bon emploi. Cela implique cependant une capacité à tolérer un chômage prolongé, qui varie en fonction des circonstances et ressources dont les individus disposent, ainsi que des politiques publiques en lien avec le chômage qui ont cours à un moment donné. Au-delà du processus d'insertion professionnelle, Clark et al. (2017) ont montré avec des données longitudinales concernant les travailleurs américains que la surqualification avait un effet de cicatrice sur les carrières des individus touchés au courant de leur carrière, les rendant, plusieurs années plus tard, toujours plus susceptibles d'être surqualifiés et d'avoir un salaire moindre. Dans la mesure où il existe un lien entre le chômage et le fait d'accepter un emploi surqualifié, les auteurs suggèrent qu'il s'agirait de l'un des mécanismes par lesquels l'effet de cicatrice du chômage, mieux connu, se concrétiserait. Ces différents résultats attestent de la durabilité des effets de la conjoncture à un moment donné sur les trajectoires individuelles, et donc rendent plausible que les chances d'être surqualifié varient en fonction de la cohorte.

Les caractéristiques de la conjoncture du champ de l'emploi au moment de l'insertion professionnelle qui peuvent avoir des effets durables sur une cohorte prennent essentiellement deux formes : démographique et économique. La conjoncture démographique correspond essentiellement à l'ampleur de l'offre de diplômés au sein d'une cohorte. Au-delà de la tendance générale à l'augmentation de la diplomation, des fluctuations liées à la taille des cohortes pourraient affecter l'insertion professionnelle et par extension la surqualification au sein de chacune des cohortes ; les taux de surqualification seraient plus élevés pour les cohortes plus nombreuses. La conjoncture économique, quant à elle, correspond plutôt à l'ampleur de la demande de diplômés sur le marché du travail à un moment donné. Au-delà de la tendance

générale à la hausse de la demande de travailleurs qualifiés, des fluctuations pourraient suivre les cycles économiques. Le graphique 1.2 présente l'évolution des taux de chômage au Québec, dont on pourrait poser comme hypothèse qu'ils suivraient l'évolution des taux de surqualification. On y note des taux de chômage particulièrement élevés dans la première moitié des années 1980 et dans la première moitié des années 1990, ainsi qu'une baisse progressive et relativement continue depuis ; les tendances sont les mêmes pour les jeunes que pour la population générale en âge de travailler.



Données tirées et adaptées de Statistique Canada, 2020a

Si l'on devait identifier des cohortes hypothétiquement plus à risque de surqualification, ce serait celles nées approximativement entre 1955 et 1975 qui constitueraient le meilleur cas d'étude. La situation du marché du travail était particulièrement difficile au moment de leur insertion sur le marché du travail (tel que reflété par les taux de chômage particulièrement élevés), en raison notamment de contextes économiques marqués par les récessions du début des années 1980 et du début des années 1990 (voir Kabore, Joanis et Savard, 2014). Il serait aussi intéressant de considérer le cas des cohortes qui s'inséraient sur le marché du travail au moment de la récession de 2008-2009, mais on dispose encore de trop peu d'information sur celles-ci pour identifier des effets à long terme; de plus, le contexte démographique caractérisant ces cohortes

a pu avoir un effet atténuant. Différentes hypothèses supplémentaires se traduisant par des effets de cohorte seront étayées dans le cadre de la discussion théorique au Chapitre 2.

Les études sur les effets de cohorte relatifs à la surqualification sont rares, et le sujet n'a pas été traité au Québec. Des travaux existent cependant ailleurs. Chauvel (2002) a cherché à tester l'hypothèse de l'effet de la conjoncture démographique<sup>9</sup> sur les atteintes occupationnelles et les chances de surqualification des cohortes en France, en Allemagne de l'Ouest, au Royaume-Uni et aux États-Unis. Il n'observait pas généralement pas de lien clair entre la taille d'une cohorte et les atteintes occupationnelles des individus qui la composent. Bar-Haim et al. (2019) ont quant à eux analysé à l'aide de modèles âge-période-cohorte les retours sur l'éducation (en termes de revenu) par cohorte, afin de tester l'hypothèse d'une perte de valeur de l'éducation tertiaire d'une cohorte à l'autre, dans 12 pays. Ils ont trouvé que, lorsqu'ils s'intéressaient aux retours relatifs des diplômés du niveau tertiaire (comparaison de leurs revenus avec ceux des personnes ayant une éducation non-tertiaire), ceux-ci n'avaient pas diminué (voire avaient dans plusieurs cas augmenté) d'une cohorte à l'autre, pour presque tous les pays considérés (sauf l'Espagne). Lorsqu'ils s'intéressaient aux retours absolus sur l'éducation tertiaire (c'est-à-dire qu'ils comparaient directement entre elles les différentes cohortes de diplômés du tertiaire), ils trouvaient des situations variables d'un pays à l'autre : dans certains pays (Allemagne, Danemark, Pays-Bas, Italie) les retours absolus à l'éducation tertiaire étaient restés stables d'une cohorte à l'autre; dans d'autres (Espagne, Finlande, France, Norvège, Royaume-Uni, États-Unis), ils avaient diminué pour les cohortes plus jeunes. Les études de niveau tertiaire deviendraient ainsi selon les auteurs « de plus en plus nécessaires, et de moins en moins suffisantes » d'une cohorte à l'autre. Cela dit, des variations assez importantes pouvaient être constatées d'un pays à l'autre.

### **1.5.2 Le niveau de diplôme et le domaine d'études**

Le taux de surqualification varie en fonction du plus haut diplôme obtenu. Ainsi par exemple, parmi les travailleurs québécois de 15-64 ans, Boudarbat et Montmarquette (2017 : 50) ont trouvé des variations importantes selon le niveau de diplôme (voir tableau 1.2).

---

<sup>9</sup> Chauvel qualifie cet effet « d'effet Easterlin » en référence à Richard Easterlin et ses thèses concernant les difficultés supplémentaires confrontant les individus appartenant à des cohortes nombreuses.

<b>Tableau 1.2 : Taux de surqualification (en %) par niveau de diplôme, travailleurs de 15-64 ans, Québec, selon Boudarbat et Montmarquette (2017)<sup>10</sup></b>		
	<b>2001</b>	<b>2011</b>
Diplôme d'études secondaires	16,8	19,1
Diplôme d'une école de métiers	42,3	43,9
Diplôme d'études collégiales	35,1	31,2
Certificat ou diplôme universitaire	25,6	24,9
Baccalauréat	31,3	33,5
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	23,0	29,4
Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	7,3	8,9
Maîtrise	16,4	20,8
Doctorat	7,3	9,6

Lorsqu'on considère l'évolution dans le temps des taux de surqualification au sein de l'ensemble de la population active, il est ainsi essentiel de considérer aussi l'évolution de la structure des diplômes au sein de cette population. Les tendances dégagées par les travaux qui ont considéré l'évolution des taux de surqualification à niveau de diplôme égal sont moins nettes que celles concernant l'ensemble des travailleurs. Les résultats dans le tableau 1.2 montrent une certaine hausse des taux de surqualification entre 2001 et 2011 pour certains niveaux (principalement les diplômes universitaires), mais une baisse pour d'autres. Parmi les travailleurs détenant un diplôme universitaire dans la région métropolitaine de Montréal 32,3% étaient en situation de surqualification en 1991, contre 30,5% en 2006 ; parmi les diplômés de niveau collégial, 40,1% en 1991 et 37,9% en 2006 (Boudarbat et Montmarquette, 2014 : 87)<sup>11</sup>.

Les diplômés de différents domaines d'études sont susceptibles d'être surqualifiés à des degrés divers. Ainsi, Boudarbat et Montmarquette (2017 : 52-54) ont trouvé que, chez les diplômés des niveaux collégial et universitaire québécois en 2011, les plus surqualifiés étaient les diplômés en arts libéraux et sciences, études générales, lettres et sciences (55,9%), études multidisciplinaires ou interdisciplinaires (45,9%) et sciences sociales (44,6%), et les moins

<sup>10</sup> Mesure de la surqualification : approche objective, questionnaires inclus dans le niveau A. Population de référence : travailleurs de 15-64 ans.

<sup>11</sup> Mesure de la surqualification : approche objective. Population de référence : travailleurs de 15-64 ans, RMR de Montréal, excluant immigrants arrivés au Canada à 15 ans ou plus.

surqualifiés les diplômés des programmes de résidence en médecine, en médecine dentaire et en médecine vétérinaire (10,6%), des professions dans le domaine de la santé et sciences cliniques connexes (17,1%), d'informatique, sciences de l'information et services de soutien connexes (18,8%), et d'éducation (19,1%). Dans une étude portant sur des cohortes de diplômés canadiens de 1982, 1986 et 1990, interrogés 2 et 5 ans après leur graduation, Frenette (2004) trouvait lui aussi des variations similaires dans les chances de surqualification selon le domaine d'études, chez les diplômés de niveau collégial et du baccalauréat ; par contre, chez les détenteurs d'une maîtrise, les variations selon le domaine d'études étaient nettement plus modestes.<sup>12</sup> Le fait d'avoir étudié aux cycles universitaires supérieurs semble ainsi modérer l'effet du domaine d'études sur les chances de surqualification.<sup>13</sup> Tout comme pour le niveau de scolarité, il est possible que l'évolution de la surqualification s'explique par des changements dans la distribution des diplômés par domaine d'études.

### **1.5.3 Le genre**

Les femmes tendent à être plus surqualifiées que les hommes. En 2011, Boudarbat et Montmarquette (2017) trouvaient que 28,3% des femmes québécoises étaient surqualifiées contre 24,9% des hommes. En 2011, mais avec des définitions différentes, Kilolo-Malambwe (2014) trouvait des taux de surqualification de 32,6% chez les femmes et de 28,1% chez les hommes. Gagnon (2008) trouvait 29,5% chez les femmes et 25,0% chez les hommes en 2007, et constatait que cet écart existait dans pratiquement tous les secteurs d'activité économique. L'écart absolu entre les hommes et les femmes semble avoir augmenté un peu avec le temps : en 1990, 19% des travailleuses et 17% des travailleurs étaient en situation de surqualification contre, en 2012, 33% des travailleuses et 28% des travailleurs (Cloutier-Villeneuve, 2014b : 185). Cependant, cette tendance semble différente lorsqu'on regarde plus particulièrement les diplômés récents, à niveau de diplôme égal. Ainsi, selon Uppal et LaRoche-Côté (2014 : 4), les jeunes (25-34 ans) diplômées universitaires canadiennes présentaient en 2011 des taux de

---

<sup>12</sup> Avec les mêmes données, Lavoie et Finnie (1997) arrivaient à des conclusions semblables.

<sup>13</sup> Cela rejoint les résultats de Wall et al. (2018) qui, s'intéressant aux revenus d'emploi des diplômés universitaires selon le domaine d'études et niveau de diplôme, trouvaient que les avantages salariaux du fait d'avoir mené des études aux cycles supérieurs étaient variables selon le domaine d'études : les diplômés des domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques ne gagnaient pas beaucoup plus lorsqu'ils avaient des études de maîtrise ou de doctorat par rapport à lorsqu'ils avaient uniquement obtenu un baccalauréat, alors que dans les autres domaines il y avait un écart important entre les revenus des diplômés du baccalauréat et des cycles supérieurs.

surqualification similaires voire légèrement inférieurs aux hommes (39,2% contre 40,5%). Chez les jeunes diplômés du collégial ou des écoles de métiers, des différences sont cependant notables : 44,5% des femmes étaient surqualifiées contre 30,6% des hommes (Uppal et LaRochelle-Côté, 2014 : 11).

Le fait d'être une femme est associé à de plus fortes probabilités de surqualification par rapport au fait d'être un homme lorsque l'on contrôle pour les effets d'autres variables. À partir des données de l'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST) de 2007-2008 et contrôlant pour un ensemble de variables<sup>14</sup>, Kilolo-Malambwe (2014 : 43-44) trouvait que le fait d'être une femme était nettement associé à des chances plus fortes de surqualification (rapports des cotes de 1,38 pour les diplômés du secondaire ou plus, de 1,47 pour les diplômés du postsecondaire, et de 1,42 pour les diplômés universitaires). Boudarbat et Montmarquette (2017 : 67-70), avec les données de l'ENM de 2011, obtenaient des effets significatifs allant dans le même sens (mais de moindre ampleur).<sup>15</sup>

En amont des taux de surqualification, les hommes et les femmes se différencient en ce qui a trait à la longueur des études, au rapport à l'emploi et à la distribution dans différents domaines d'études, occupations et secteurs d'activité économique, et ces différences ont évolué au fil du temps. Les écarts genrés de taux de surqualification peuvent de ce point de vue être analysés comme des effets de composition.

Les taux de diplomation des femmes aux études supérieures ont progressé beaucoup plus rapidement que ceux des hommes. Ainsi, au Canada, en 1990, 17,4% des femmes et 18,5% des hommes de 25 à 44 ans détenaient un diplôme universitaire ; en 2016, c'était le cas de 43,8% des femmes et 32,1% des hommes du même groupe d'âge (Moulin, 2017). Tel que mentionné plus haut, une part du surplus dans la proportion de femmes surqualifiées s'explique par le fait qu'elles

---

<sup>14</sup> Contrôles pour l'âge, le statut d'immigration, le niveau d'éducation, le régime de travail (temps plein/partiel), la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'activité économique.

<sup>15</sup> Contrôles pour le niveau de diplôme, l'âge, le domaine d'études, le secteur d'activité, la catégorie de travailleur (employé, autonome, etc.), la langue de travail, le nombre d'heures travaillées, le fait d'être aux études, la région de résidence, le statut d'immigrant, le lieu d'obtention du diplôme, le fait d'appartenir à un groupe de minorités visibles, et le statut matrimonial.

Mesure de la surqualification : approche objective, surqualification « majeure » (par 2 niveaux de qualification ou plus, gestionnaires inclus dans le niveau A.

sont plus diplômées que les hommes, et donc souvent par définition plus susceptibles d’être surqualifiées.

Le taux d’emploi des femmes, nettement plus bas que celui des hommes il y a quelques décennies, a eu tendance à converger depuis. En 1990, chez les personnes de 25 à 54 ans au Québec, les taux d’emploi étaient de 63,8% chez les femmes et 82,6% chez les hommes, alors qu’en 2019 ils étaient respectivement de 83,6% et 86,9%.<sup>16</sup> Il existe cependant une interaction entre la scolarité et les taux d’emploi : chez les hommes, le taux d’emploi des diplômés universitaires était identique en 1990 et 2019 (il est passé de 90,7% à 90,8%), et il n’est passé que de 82,4% à 87,2% chez les femmes (Statistique Canada, 2020b).

Les distributions des hommes et des femmes par domaines d’études diffèrent. Parmi les diplômés universitaires au Canada, les femmes avaient nettement moins tendance que les hommes à avoir étudié dans les domaines des STGM (sciences, technologies, génie et mathématiques), et nettement plus tendance à avoir étudié dans les domaines des soins de santé et de l’éducation<sup>17</sup> (Wall, Zhao, Ferguson et Rodriguez, 2018). Cette situation aurait assez peu changé entre 1992 et 2008 (Turcotte, 2011). Sachant que les taux de surqualification varient en fonction des domaines d’études, cela peut contribuer à expliquer les différences genrées quant à la surqualification. Cela dit, on note que les domaines les plus ségrégués dans un sens ou dans l’autre – STGM, santé, éducation – sont aussi ceux où les taux de surqualification tendent à être les plus bas de toute façon.

Une ségrégation genrée existe aussi parmi les occupations et secteurs d’activité économique. Au Canada, Uppal et Larochelle-Côté (2014a) ont trouvé qu’il y avait plus de professions à forte prédominance masculine, du fait que les femmes tendent à être fortement concentrées dans un plus petit nombre de professions traditionnellement féminines. Cette ségrégation est cependant moins forte parmi les détenteurs d’un diplôme universitaire, et a eu tendance à diminuer entre 1991 et 2011 parmi les jeunes diplômés universitaires (25-34 ans).

---

<sup>16</sup> Les politiques familiales ont joué un rôle important dans la hausse des taux d’emploi chez les mères en particulier ; parmi les femmes ayant un enfant de moins de 6 ans, le taux d’emploi à temps plein est passé de 19% en 1976 à 64% en 2016 (Moulin, 2017).

<sup>17</sup> Parmi les diplômés de niveau collégial, les femmes étaient aussi particulièrement surreprésentées dans ces derniers domaines (Turcotte, 2011).

#### 1.5.4 Les caractéristiques liées à l'immigration

Les immigrants tendent à présenter des taux de surqualification nettement plus élevés que les personnes nées au pays. Il s'agit d'un des constats les plus clairs de la littérature sur la surqualification au Québec (MICC-QC, 2013 ; Kilolo-Malambwe, 2014 ; Ledent, Bélanger et Malé, 2015 ; Boudarbat et Montmarquette, 2017). Une part de cet écart s'explique par une différence en ce qui a trait à la composition de la population immigrante (par exemple, les immigrants ayant tendance à être plus diplômés que les non-immigrants, ils sont de ce simple fait plus susceptibles de se retrouver en situation de surqualification), mais des variables liées spécifiquement à l'immigration – soit principalement la période d'immigration, l'âge au moment de l'immigration, le lieu des études, la maîtrise des langues officielles, et le fait d'appartenir à une minorité visible – ressortent comme étant tout de même déterminantes. Il existe cependant des désaccords dans la littérature quant à la pertinence respective de ces différentes variables. La principale difficulté rencontrée lorsque l'on s'intéresse aux facteurs influençant la surqualification chez les immigrants provient du fait qu'il existe une relation étroite entre les catégories de plusieurs des variables liées à l'immigration (pays de naissance, pays d'obtention du plus haut diplôme, groupe de minorités visibles, âge et récence de l'immigration, connaissance des langues), si bien qu'il est souvent méthodologiquement difficile d'isoler l'effet respectif de chacune de ces caractéristiques.

Ledent, Bélanger et leurs collègues ont cherché à démontrer que ce n'est pas tant le fait d'être un immigrant que la période d'immigration (récente ou pas), la maîtrise des langues officielles, ainsi que le fait d'appartenir à certains groupes de minorités visibles qui expliquent les taux plus élevés mesurés chez cette population (Ledent, Bélanger et Marois, 2014a ; Ledent, Bélanger et Marois, 2014b ; Ledent, Bélanger et Malé, 2015). Quatre groupes spécifiques de minorités visibles se distingueraient par leurs probabilités plus fortes de surqualification : les groupes sud-asiatique, latino-américain, noir et philippin.<sup>18</sup>

Parmi les facteurs qui peuvent être invoqués pour expliquer cette plus forte probabilité de surqualification des membres de ces groupes de minorités visibles, on peut souligner la

---

<sup>18</sup> Dans le cas du groupe philippin, cela découlerait selon ces auteurs « de l'existence du programme d'aides familiaux résidants qui voit l'arrivée au pays de personnes originaires des Philippines, le plus souvent des femmes, possédant un niveau d'éducation élevé, sans commune mesure avec le niveau de compétence de l'emploi auquel ces personnes sont destinées avant même l'arrivée au pays » (Ledent, Bélanger et Marois, 2014a : 56).

discrimination sur une base ethnoraciale. Eid (2012) a pu démontrer, à partir d’envois à des employeurs de la région de Montréal de paires de CV fictifs sur lesquels apparaissaient des noms à connotation alternativement franco-québécoise, arabe, latino-américaine ou africaine, que les CV présentant certains noms étaient plus susceptibles que d’autres d’être invités à une entrevue. En effet, dans le cadre d’applications à des emplois qualifiés, les CV présentant un nom à connotation franco-québécoise se faisaient appeler 1,58 fois plus souvent que les noms latino-américains, 1,63 fois plus que les noms arabes, et 1,72 fois plus que les noms d’origine africaine. La présence de cette discrimination dans le tri des candidatures laisse aussi présager l’existence d’autres barrières discriminatoires à l’accès à des postes qualifiés (par exemple, au moment de l’entrevue en tant que telle, ou au sein même d’une organisation en ce qui a trait à la progression dans la carrière). Cette discrimination apparaît de plus comme étant inégale d’un groupe à l’autre, « l’origine ethnoraciale » spécifique étant significative, au-delà du simple fait de se différencier du groupe majoritaire. L’appartenance à un groupe racisé et le fait d’être un immigrant peuvent cependant interagir de façon complexe. Dans une étude portant sur la population noire au Canada, Houle (2020 : 26) trouvait que parmi les immigrants – et notamment parmi les immigrants ayant spécifiquement obtenu leur diplôme à l’étranger – il y avait peu de différences entre la surqualification des personnes noires et du reste de la population immigrante; cependant, parmi les non-immigrants, les diplômés universitaires noirs présentaient des taux de surqualification nettement plus élevés que les autres diplômés.<sup>19</sup>

D’autres auteurs insistent sur le lieu d’obtention du diplôme comme facteur primordial en ce qui concerne la surqualification des immigrants. Il s’agit de s’intéresser au lieu spécifique d’obtention du diplôme (pays/région du monde), et non pas simplement au fait d’avoir obtenu ou pas son diplôme au Canada. S’intéressant à la persistance de la surqualification chez les immigrants entre 2006 et 2016, Cornelissen et Turcotte (2020) trouvaient peu de différences entre les non-immigrants et les immigrants ayant étudié au Canada quant aux chances de connaître une trajectoire de surqualification persistante.<sup>20</sup> Parmi les immigrants ayant obtenu

---

<sup>19</sup> Il s’agit cependant de taux bruts, sans prise en compte de certaines différences de composition entre les populations non-immigrantes noires et non-noires (en particulier en ce qui a trait à l’âge), qui doivent donc être considérés avec prudence.

<sup>20</sup> La surqualification est définie dans ce cas comme le fait, pour un diplômé universitaire, d’occuper un emploi requérant au plus un diplôme d’études secondaires (niveaux de qualification C et D de la CNP). La surqualification persistante est définie comme le fait d’avoir été surqualifié à la fois en 2006 et en 2016.

leur diplôme à l'étranger, ceux ayant obtenu leur diplôme aux États-Unis, en Océanie et en Europe de l'Ouest et du Nord se distinguaient peu des diplômés canadiens. Ceux ayant étudié dans d'autres régions présentaient cependant des chances de surqualification nettement plus élevées que les diplômés canadiens. En particulier, les personnes ayant étudié en Asie du Sud et en Asie du Sud-Est (et plus spécifiquement aux Philippines) se distinguaient par leurs très fortes chances de surqualification. Ewoudou (2011) obtenait des résultats similaires concernant les difficultés particulières des immigrants originaires de certains pays en particulier (non-occidentaux) sur le marché du travail. Les difficultés à faire reconnaître et valoriser un diplôme sur le marché du travail (et par extension les chances de surqualification) varient ainsi fortement en fonction du lieu spécifique de son obtention.

La maîtrise des langues officielles du Canada (l'anglais et le français) ressort aussi clairement comme un déterminant important de la surqualification chez les immigrants, qui contribue à expliquer en partie la plus forte tendance à la surqualification des personnes originaires de certaines parties du monde (Bégin et Renaud, 2012 ; Ledent, Bélanger et Marois, 2014a ; Malé, 2015 ; Bélanger et Vézina, 2016 ; Cornelissen et Turcotte, 2020). La maîtrise des langues officielles est généralement mesurée dans ces études grâce à une échelle construite par le croisement des variables sur la langue maternelle, la langue d'usage à la maison, et la connaissance des langues officielles. Les personnes les moins à risque de surqualification sont celles qui sont identifiées comme ayant le plus grand degré de familiarité avec les langues officielles (celles qui sont bilingues anglais-français, et ont l'une de ces langues comme langue maternelle et comme principale langue d'usage à la maison), et les plus à risque sont celles qui ne connaissent ni l'anglais, ni le français. Entre ces deux extrêmes, il existe un gradient dans les chances de surqualification, où le fait d'avoir une langue officielle comme langue maternelle est le facteur différenciation primordial, suivi du fait d'utiliser une langue officielle à la maison, et finalement du bilinguisme anglais-français.<sup>21</sup>

Les immigrants récents présentent des taux de surqualification plus élevés, qui tendent à diminuer au fil du temps. Des études longitudinales suivant des immigrants dans les premières années après leur arrivée au Canada ont permis de constater que les taux initialement très élevés

---

<sup>21</sup> L'ordre de priorité de la langue d'usage à la maison et du bilinguisme anglais-français est parfois inversé (Malé, 2015).

de surqualification tendaient à s'amenuiser progressivement (Bastien, 2011 ; Renaud et Cayn, 2006). Plusieurs études utilisant des données transversales avaient permis de suggérer cette même association entre récence de l'immigration et propension à la surqualification<sup>22</sup>, mais l'utilisation de données de panel permet de donner plus de force à ces affirmations. Ces études suggèrent que les taux de surqualification élevés observés chez les immigrants seraient attribuables à un processus d'insertion au marché du travail ou plus largement dans la société de leur pays d'accueil (incluant des processus d'apprentissage des langues, de construction d'un réseau de relations, de retour aux études, etc.), et que ces taux auraient tendance à se résorber vers des niveaux similaires à ceux des non-immigrants à moyen ou long terme. Toutefois, vue la portée relativement limitée de leurs données, qui ne concernent que les premières années après l'installation au pays plutôt que l'ensemble de la carrière et qui ne suivent pas des cohortes de travailleurs non-immigrants comparables, ces études ne permettent pas de démontrer concrètement cette convergence à moyen-long terme entre les taux de surqualification des immigrants et des non-immigrants. De fait, Chen et Fougère (2014), utilisant les données longitudinales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu pour suivre un panel de travailleurs canadiens de 2002 à 2007, ont pu montrer que les situations de surqualification tendaient à être plus persistantes chez les immigrants établis au Canada depuis plus de 5 ans que chez les non-immigrants. Plus récemment, Cornelissen et Turcotte (2020) ont montré qu'il existait une interaction entre l'âge et la persistance de la surqualification chez les immigrants récents : les jeunes immigrants avaient plus de chances de connaître un épisode de surqualification dans les années suivant leur arrivée au pays, mais cette surqualification initiale tendait à être plus souvent persistante chez les immigrants plus âgés.

Certaines sous-populations d'immigrants semblent donc être plus à risque de surqualification : les personnes appartenant à certains groupes racisés, les diplômés d'établissements situés dans certains pays (surtout non-occidentaux), les personnes ayant une maîtrise plus faible du français et de l'anglais, et les immigrants récents. Il y a une superposition parfois importante entre plusieurs de ces groupes. Par exemple, les immigrants philippins font simultanément partie d'un groupe de minorités visibles, sont diplômés d'un pays pour lequel la reconnaissance des diplômes est plus difficile, ne sont ni francophones, ni anglophones, et sont

---

<sup>22</sup> Par exemple : MICC-QC, 2013 ; Ledent, Bélanger et Malé, 2015 ; Malé, 2015.

particulièrement représentés dans l'immigration récente ; leur forte tendance à la surqualification pourrait s'expliquer par l'un ou par une combinaison de plusieurs de ces facteurs.

On en connaît relativement peu sur l'évolution dans le temps de la surqualification chez les immigrants, en particulier sur un temps long.

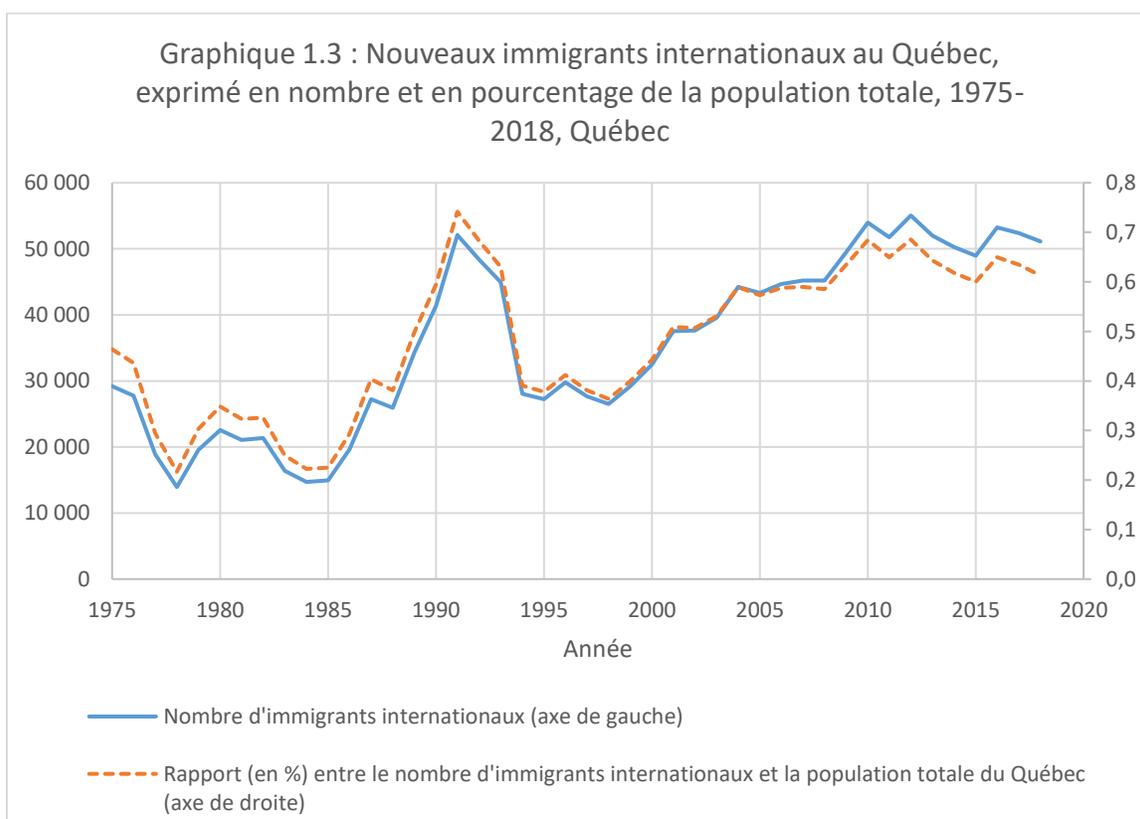
Un élément à considérer est d'abord celui de l'effet de l'immigration sur l'évolution des taux de surqualification de l'ensemble de la population. Considérant que des mouvements d'accélération de l'immigration, de croissance de la part des immigrants dans la population active et de hausse des niveaux de scolarité des immigrants sont observables au Québec dans les dernières décennies (MICC-QC, 2013 ; MIDI-QC, 2015 ; MIDI-QC, 2019), et considérant la plus grande propension des diplômés immigrants à la surqualification, on pourrait postuler que l'immigration entraînerait mécaniquement une hausse des taux de surqualification pour l'ensemble de la population.

De plus, les tendances récentes font en sorte que certains des différents sous-groupes « à risque » mentionnés précédemment se sont vu constituer une part grandissante de la population immigrante (MICC-QC, 2013 ; MIDI-QC, 2019). On pourrait donc penser que la proportion d'immigrants en situation de surqualification ait eu tendance à augmenter de façon correspondante.

Différents travaux ont souligné une tendance à la dégradation de la situation d'emploi des immigrants au Canada et au Québec au cours des dernières décennies, comparativement aux non-immigrants. Dans sa thèse sur l'évolution dans le temps de la qualité de l'emploi (dont l'une des composantes est l'adéquation des diplômes et de l'emploi) chez les immigrants, Boulet (2013 : 255-259, 379-382) a calculé un « score d'adéquation des diplômes » et a constaté que l'écart entre immigrants et natifs quant à cette dimension s'était légèrement amplifié entre 1990 et 2005. Cette tendance est cohérente avec le constat que fait Boulet d'un accroissement généralisé de l'écart de qualité de l'emploi entre immigrants et natifs sur cette période. S'intéressant à la détérioration relative des revenus des immigrants au Canada dans la période 1966-2000, Aydemir et Skuterud (2005) ont cependant trouvé que l'écart entre les retours sur l'éducation des immigrants (incluant ceux ayant fait des études à l'étranger) et des non-immigrants était demeuré stable. L'accroissement de l'écart de revenu entre les deux groupes n'était pas lié à une

dégradation des retours associés aux années de scolarité à l'étranger, mais s'expliquait plutôt en grande partie par une dégradation des retours associés aux années d'expérience de travail à l'étranger et par une moins grande connaissance des langues officielles par les cohortes d'immigrants plus récentes. La difficulté grandissante d'accès à l'emploi qualifié par les diplômés immigrants pourrait ainsi s'expliquer par une moins grande reconnaissance de leur expérience de travail étrangère plutôt que de leur diplôme comme tel.

Selon Hou et Picot (2014), la taille des cohortes de nouveaux immigrants aurait un impact sur leurs revenus d'emploi : plus la cohorte serait importante, moins les revenus des immigrants récents seraient élevés. Il est possible que des parallèles existent en ce qui a trait aux chances de surqualification des immigrants récents. Le graphique 1.3 présente l'évolution du nombre de nouveaux immigrants internationaux au Québec. On remarque que le début des années 1990 ainsi que la période depuis environ 2005 sont marqués par l'arrivée de nombres importants d'immigrants internationaux.



Données tirées et adaptées de MIDI-QC, 2019 : 14

Certaines intersections entre le statut d'immigration et le genre peuvent s'avérer pertinentes en ce qui a trait à l'emploi. En 2017, au Québec, parmi les immigrants récents (installés au Canada depuis moins de 5 ans), les femmes présentaient un taux de chômage de 20,5% contre 9,0% pour les hommes (Yssaad et Fields, 2018). Au Canada, l'écart entre les taux de chômage des hommes immigrants et non-immigrants s'est largement réduit entre 2006 et 2017, alors qu'il est resté de la même ampleur entre les immigrantes et non-immigrantes (Yssaad et Fields, 2018). Boulet (2012) s'est intéressée à la surqualification (dite « déqualification » dans son article) au regard de l'intersection entre immigration, genre et appartenance à un groupe de minorités visibles. Elle trouvait que le groupe où les taux de surqualification étaient systématiquement les plus élevés était celui des femmes immigrantes appartenant à un groupe de minorités visibles.

## **1.6 Conclusion : étudier l'évolution de la surqualification**

La revue des travaux empiriques concernant la surqualification a permis de faire ressortir un certain nombre d'éléments qui restent méconnus. On en retient un en particulier : l'évolution dans le temps du phénomène.

Les travaux effectués au Québec sur le sujet pointent assez nettement vers une hausse des taux de surqualification dans la période 1990-2012 parmi l'ensemble de la population en emploi. Les constats de ces travaux restent cependant souvent relativement superficiels, et on n'en sait souvent que peu sur l'évolution dans le temps en fonction de certains facteurs. D'abord, on connaît mal l'évolution de la probabilité qu'un diplômé – à niveau de diplôme égal – soit surqualifié, ce qui est pourtant un élément de compréhension essentiel en ce qui a trait à l'évolution de la valeur des diplômes sur le marché du travail. Ensuite, il n'y a pas eu d'analyse systématique permettant de distinguer les différentes composantes de l'évolution dans le temps (âge, période, cohorte). Finalement, l'évolution de la surqualification selon le genre et le statut d'immigration, des facteurs de différenciation dont l'importance est bien établie, n'a que peu été traitée.

Un ensemble de travaux permettent de formuler une série d'hypothèses quant à l'évolution de la surqualification selon ces différents facteurs, qui restent cependant à être mises à l'épreuve des données. Ces hypothèses seront formulées à la section 2.2.

# Chapitre 2 - Théorie et problématisation : perspectives théoriques et hypothèses concernant l'évolution de la surqualification

## 2.1 Différentes perspectives théoriques concernant le rapport entre les études et l'emploi

Je présenterai ici plusieurs perspectives théoriques qui ont été développées pour rendre compte des rapports qu'entretiennent l'éducation et l'emploi. Ces perspectives mènent à des interprétations et des explications différentes de la surqualification, et permettent de formuler différentes propositions, hypothèses et prédictions la concernant. On remarquera rapidement que plusieurs de ces propositions concernent la *dynamique* de la surqualification, et ne se vérifient adéquatement qu'en considérant l'évolution dans le temps du phénomène. Les différentes hypothèses ainsi formulées seront synthétisées en fin de chapitre.

Un des objectifs de cette revue est d'élargir le spectre théorique qui est pris en considération lorsqu'on s'intéresse à la surqualification, en identifiant différentes théories du rapport éducation-emploi qui peuvent s'avérer pertinentes à la compréhension du phénomène, mais qui tendent jusqu'à maintenant à être ignorées dans la littérature sur le sujet.<sup>23</sup>

Soulignons que les regroupements des différentes théories présentées visent d'abord à en simplifier la présentation, qu'il existe des affinités et contrastes entre les différentes théories qui n'y correspondent pas, et qu'il serait sans aucun doute possible de produire d'autres regroupements selon d'autres principes. Soulignons aussi que certaines théories présentées de façon distincte peuvent être considérées comme plutôt complémentaires que concurrentes; elles méritent toutefois d'être distinguées dans la mesure où elles mènent à proposer des hypothèses différentes en ce qui a trait à l'évolution de la surqualification en emploi.

---

<sup>23</sup> Cette revue de littérature théorique est notamment redevable à celles effectuées précédemment par Plassard et Thanh (2009) et Quintero (2017). Ces travaux ont comme mérite particulier l'amplitude de leur regard, c'est-à-dire leur capacité à identifier des perspectives théoriques pertinentes qui tombent en dehors du petit groupe de 3-4 théories issues de la science économique (théories du capital humain, du signal et de la concurrence pour l'emploi) auquel se limitent plusieurs travaux portant sur la surqualification.

### **2.1.1 Le paradigme néoclassique et le principe d'équilibre économique : capital humain et signal/filtre**

On peut identifier deux principales perspectives théoriques pertinentes ici se fondant sur un principe d'équilibre économique : la théorie du capital humain telle que développée par Becker (1993) et la théorie du signal et du filtre telle que développée par Spence (1973), Arrow (1973) et Stiglitz (1975).

#### 2.1.1.1 La théorie du capital humain : une surqualification illusoire, transitoire ou temporaire

Le capital humain, dans la théorie du même nom développée par Becker (1993), se conçoit comme un ensemble d'attributs d'un individu qui ont un effet sur sa capacité productive et qui peuvent faire l'objet d'investissements. L'éducation et la formation en emploi, notamment, sont considérés comme des investissements en capital humain, qui se traduisent par une plus grande productivité du travail, et par conséquent par des salaires plus élevés pour les travailleurs. Le concept de capital humain permet ainsi de lier les stratégies scolaires des individus et les stratégies d'embauche et de formation des employeurs, à travers une considération des effets des investissements en capital humain sur la productivité du travail. D'un point de vue empirique, les constats concernant par exemple la rentabilité des études s'avèrent cruciaux dans la démonstration de la validité de la théorie, puisqu'ils valident le lien entre les coûts des investissements en capital humain et les gains associés à une plus grande productivité du travail.

Le capital humain est conçu comme étant homogène, c'est-à-dire qu'il permet de ramener sur un même plan d'équivalence les caractéristiques individuelles considérées comme ayant une valeur productive. Il permet de considérer la valeur d'éléments à première vue disparates (connaissances formelles, traits de personnalités, habitudes, valeurs, expérience, parfois mobilité géographique), sur la base de leur impact sur la productivité. Cette valeur productive n'est pas donnée a priori, mais se réalise plutôt dans la mesure où elle se manifeste en pratique dans un cadre de travail. Le capital humain correspond ainsi essentiellement aux caractéristiques des individus qui sont reconnues et valorisées par les employeurs sur le marché du travail en raison de leur productivité dans le contexte d'une situation concrète de travail; cette reconnaissance et valorisation par les employeurs est la condition théoriquement essentielle pour qu'une caractéristique soit considérée comme constitutive du capital humain (Maurice, Sellier et

Silvestre, 1982 : 299-303). Ce n'est que si elle a une concrètement une valeur productive qu'une caractéristique individuelle sera recherchée par les employeurs et aura une valeur marchande, et donc qu'on pourra la considérer comme constitutive du capital humain. Autrement dit, l'éducation, par exemple, ne constitue un investissement en capital humain que dans la mesure où elle confère à l'individu une capacité productive valorisée sur le marché du travail. La surqualification (du moins la surqualification *durable*), qui pourrait être reformulée comme le fait d'avoir accumulé à travers la scolarité un capital humain qui n'est (durablement) pas reconnu et valorisé sur le marché du travail, s'avère donc un non-sens si l'on adopte une lecture stricte de la théorie du capital humain (Plassard et Thanh, 2009). Dans cette optique, l'existence de situations de surqualification s'avère, tel que mentionné au chapitre 1, un défi pour la théorie du capital humain. C'est en effet à travers l'étude des effets de la surqualification sur la rentabilité des études (soit le socle empirique sur lequel la théorie du capital humain repose) que l'existence de situations de surqualification est affirmée. C'est la forme particulière des effets salariaux de la surqualification – une pénalité à niveau d'éducation égal, mais tout de même une prime à niveau de qualification de l'emploi égal – qui est au cœur de la démonstration. Il existe cela dit plusieurs lignes de défense de la théorie : on peut considérer que la surqualification est illusoire, transitoire ou temporaire.

On peut d'abord arguer que ces situations sont illusoires, qu'elles sont un artefact produit par les chercheurs en raison d'une mauvaise opérationnalisation du concept de capital humain. Ainsi, on peut souligner que l'éducation ne constitue pas la seule forme d'investissement en capital humain, et donc que les mesures ne s'intéressant qu'au nombre d'années d'études scolaires effectuées ne rendent pas compte du capital humain réel des individus. Dans les faits, certains diplômés seraient moins compétents et moins productifs que les autres, et ne seraient identifiés comme surqualifiés que parce que les mesures utilisées par les chercheurs ne rendraient pas compte de l'hétérogénéité dans le capital humain réel des personnes ayant atteint un même niveau d'éducation (Chevalier, 2003).

Dans la même lignée, on peut aussi penser que la surqualification pourrait constituer une situation transitoire, associée au processus d'insertion professionnelle. Becker développe la notion de formation spécifique (*specific training*) pour rendre compte du fait qu'une formation initiale est nécessaire à l'accomplissement de tâches particulières en situation concrète de travail

(Becker, 1993 : 40-51). Cette période de formation spécifique, de nature transitionnelle, peut être associée à un salaire plus bas que celui qui est attendu une fois le travailleur pleinement formé, puisque celui-ci présente pour le moment une productivité qui est moindre. Cela n'empêche pas que le capital humain déjà accumulé par le travailleur dans le cadre de sa formation scolaire soit reconnu par l'employeur; seulement le salaire est pendant cette période inférieur à ce qu'il sera une fois le travailleur pleinement formé. On retrouve ici la forme des effets salariaux de la surqualification mentionnés au chapitre 1, où les individus en situation de surqualification ont un salaire plus bas à niveau de diplôme égal (ils occupent des postes moins rémunérés dans le cadre d'une période transitoire de formation spécifique) mais plus élevé à niveau de qualification de l'emploi égal (leur scolarité est tout de même reconnue et valorisée par les employeurs). Autrement dit, occuper de façon temporaire un emploi de bas niveau, quitte à être surqualifié au regard du diplôme, peut s'avérer un investissement en termes d'expérience de travail, effectué dans le cadre d'une stratégie d'insertion professionnelle et permettant d'atteindre par la suite, pour le reste de la carrière, des postes d'un niveau correspondant formellement au niveau d'éducation atteint.

Finalement, on peut aussi penser que les situations de surqualification identifiées existent bel et bien au plein sens du terme – c'est-à-dire qu'il y a en effet des situations où le capital humain des individus n'est pas pleinement valorisé – mais qu'elles sont de nature temporaire, liées à des rigidités du marché du travail. Ces situations résulteraient d'un délai d'ajustement de la demande de travail par les employeurs par rapport au stock de capital humain offert, dû à un ensemble de contraintes. On peut s'attendre à ce qu'il y ait des situations de surqualification qui soient produites dans la mesure où il y a une croissance du stock de capital humain dont la vitesse dépasse la capacité d'ajustement de la demande de travail. La surqualification existerait ainsi de façon temporaire dans le délai entre la hausse de l'offre et de la demande de travail qualifié.

On peut rapprocher cette thèse de la théorie connexe de la quête de l'emploi (*search and match theory*), qui considérerait que la surqualification existe en raison de l'information imparfaite à propos du marché du travail dont disposent à la fois les chercheurs d'emploi et les employeurs à un moment donné. Tant les stratégies scolaires des individus que la création d'emplois plus ou moins qualifiés de la part des entreprises dépendent de l'information forcément limitée dont chaque acteur dispose à propos du marché du travail. Ces stratégies

s'avèrent par extension souvent imparfaites. La surqualification s'explique ainsi comme un phénomène inévitable dont l'ampleur varie en fonction de l'information dont disposent les chercheurs d'emploi et les employeurs. Dans la mesure où les différents acteurs acquièrent au fil du temps une information renouvelée sur le marché du travail, la surqualification tend vraisemblablement à être temporaire au niveau individuel, mais peut exister de façon plus durable à un niveau structurel en raison des délais et des imperfections de l'ajustement du marché (Plassard et Thanh, 2009).

#### 2.1.1.2 La théorie du signal ou du filtre : le diplôme comme signal et la surqualification comme produit d'une qualité de signal faible

La *théorie du signal ou du filtre* (Spence, 1973 ; Arrow, 1973a ; Stiglitz, 1975) se distingue de la théorie du capital humain principalement dans la mesure où elle considère que le marché du travail est un marché à information imparfaite, et qu'elle place cet enjeu au centre de l'analyse. Les employeurs ne peuvent pas connaître directement la productivité potentielle d'un candidat et donc l'évaluent à partir de « signaux », dont le diplôme.<sup>24</sup> La valeur du diplôme sur le marché du travail dépend ainsi de sa capacité faire office de signal, c'est-à-dire à indiquer et certifier un niveau de productivité donné. La valeur informationnelle du diplôme repose sur le fait qu'il existe une corrélation positive entre le fait de l'exhiber et la productivité. Deux façons distinctes d'expliquer cette corrélation existent. La première est le principe du filtre (ou du *screening*) formulé par K. Arrow (1973) : les études constituent essentiellement une mise à l'épreuve des capacités productives des individus, si bien que l'obtention d'un diplôme atteste au moins grossièrement d'un certain niveau de productivité. La seconde explication suit le principe du signal formulé par M. Spence (1973). Dans ce cas, l'éducation améliore effectivement la capacité productive des individus, dans une mesure qui est cependant variable d'un individu à l'autre en fonction de leur capacité d'apprendre ou de quelconques circonstances propres à chacun. Ces deux principes ont essentiellement la même implication, c'est-à-dire une corrélation (toujours imparfaite) entre le diplôme et la productivité.

---

<sup>24</sup> « L'information imparfaite » dont il est question ici concerne donc les compétences réelles des individus candidats à un poste, et non pas l'état de l'offre et de la demande sur le marché du travail comme c'était le cas dans la théorie de la quête de l'emploi dont on vient de discuter plus haut.

Un employeur évalue la productivité supposée d'un candidat détenant un diplôme donné (ou présentant quelconques caractéristiques observables jugées informatives en ce qui a trait à sa productivité) sur la base de son expérience précédente avec des travailleurs détenant ce même diplôme. En termes plus formels, l'employeur construit ses croyances probabilistes concernant les distributions conditionnelles de productivité associées au fait d'exhiber ou pas un signal donné sur la base de son expérience antérieure de ces distributions (Spence, 1973). Le salaire qui est offert par l'employeur aux travailleurs détenant un diplôme donné correspondra au niveau de productivité dont il s'attend à pouvoir bénéficier de la part de ces derniers. Les investissements que les travailleurs seront disposés à faire afin de pouvoir exhiber un signal donné – c'est-à-dire les coûts, notamment en temps, qu'ils seront disposés à couvrir afin d'atteindre un niveau d'éducation donné – correspondront aux bénéfices qu'ils s'attendent à pouvoir en retirer sur le marché du travail. Lorsque le travailleur est embauché, l'employeur est en mesure d'évaluer sa productivité réelle, puis de réviser en conséquence ses croyances probabilistes concernant l'information véhiculée par les signaux que ce travailleur exhibe. Cette boucle réflexive constitue le mécanisme par lequel un équilibre peut être atteint entre, d'un côté, le salaire qu'un employeur est disposé à offrir à l'exhibiteur d'un signal donné et, de l'autre, les investissements que les travailleurs sont disposés à faire à des fins de signalement. Il y a toujours un ensemble d'équilibres possibles, et que le point d'équilibre propre à un moment donné est toujours susceptible de se déplacer lorsque de nouvelles vagues de travailleurs exhibiteurs de signaux passent sur le marché du travail (Spence, 1973 ; Stiglitz, 1975).

Au regard de cette théorie, la surqualification s'explique comme une situation où l'équilibre de signal optimal lié au diplôme est supérieur à ce qui est formellement requis pour occuper un emploi, en raison notamment de la faiblesse de la qualité du signal fourni par le diplôme (Plassard et Thanh, 2009). L'évolution des taux de surqualification dans le temps traduirait une évolution de la qualité relative du signal fourni par le diplôme. Une hausse des taux pourrait ainsi s'expliquer par une dépréciation de la valeur de signal du diplôme (une diminution de la corrélation entre la diplomation et les capacités productives), ou par la prise d'importance de signaux alternatifs dont la qualité est jugée supérieure (sans nécessairement que la qualité de signal du diplôme n'ait à changer). La théorie du signal nous invite à considérer ces deux cas de figure. Le premier cas implique surtout des transformations dans les mécanismes de filtre au sein du système scolaire, au fil des transformations des politiques éducatives (la question sera

discutée plus en profondeur à la section 2.1.5). À titre d'exemple, la thèse de la dépréciation du signal a notamment été formulée en lien avec les politiques visant l'expansion (entendue comme une « démocratisation ») de l'enseignement supérieur, qui auraient surtout modifié ou déplacé certains mécanismes de filtre au sein du système scolaire (Gamel, 2000). Le cas de l'émergence de signaux alternatifs au diplôme peut quant à lui être rapproché des discussions de la section 2.1.6 sur l'évolution des modes d'évaluation de la qualification.

Notons que la théorie du signal ou du filtre constitue aussi une théorie des inégalités intergroupes sur le marché du travail, fondée sur le principe de la discrimination statistique. Spence distingue les *signaux*, qui sont des attributs individuels qui peuvent être modifiés par les individus à travers des investissements en temps (comme l'éducation), des *indices*, qui sont les caractéristiques observables qui ne peuvent être modifiées par les individus, mais que les employeurs peuvent tout de même considérer comme des sources d'information significatives en ce qui a trait à la productivité des travailleurs (par exemple le genre, la race, l'âge, etc.). Ces indices peuvent moduler le regard que les employeurs portent sur des signaux comme l'éducation. Par exemple, il est possible que les employeurs aient des croyances différentes sur les hommes et sur les femmes, ou sur les immigrants et les non-immigrants, à diplôme égal. Cela signifie qu'il est possible qu'il existe des probabilités de surqualification différentes selon le genre ou le statut d'immigration.

### **2.1.2 La positionnalité du diplôme et l'inflation scolaire : déséquilibre lié aux stratégies individuelles de positionnement dans un contexte de compétition pour l'emploi**

Différentes théories posent comme principe que, pour un individu, la valeur de la scolarité sur le marché du travail et plus largement au sein des systèmes de stratification sociale est positionnelle, c'est-à-dire qu'elle est relative à la scolarité des autres. Les stratégies scolaires des individus sont des stratégies de positionnement relativement à des concurrents dans un contexte de compétition pour l'accès à l'emploi et aux positions sociales (voir Bills, 2016 à propos de la notion de positionnalité du diplôme). Il ne s'agit pas tant, comme c'était le cas pour la théorie du signal, de signaler sa capacité productive, que de se distinguer favorablement des autres candidats potentiels. Deux métaphores sont parfois utilisées pour qualifier les dynamiques qui découlent du postulat de la valeur positionnelle du diplôme : « l'inflation scolaire » (Duru-Bellat,

2006), soit la dévaluation des diplômes due à leur multiplication, et la « course aux diplômes » (Chauvel, 2016), soit la relation en boucle entre l'augmentation de la demande scolaire et la dépréciation des chances sociales associées à un niveau de diplôme donné.

Thurow (1975) a développé la théorie dite de la compétition pour l'emploi (ou de la *labour queue*) afin de rendre compte des rapports entre éducation et travail. La théorie se fonde sur une conception d'un marché du travail animé par la concurrence pour l'emploi plutôt que par la concurrence pour le salaire.<sup>25</sup> Il s'agit d'une théorie axée fondamentalement sur la demande de travail, qui considère que la productivité est le propre de l'emploi (c'est-à-dire du poste) et non des travailleurs. L'éducation ne permet pas tant aux travailleurs d'acquérir des capacités productives pouvant transformer la nature du travail qu'ils accomplissent que de réduire la durée et les coûts nécessaires à leur formation pour le poste spécifique qu'ils occuperont. Il est simplement moins coûteux pour un employeur de former une recrue plus éduquée. Un travailleur que l'on considérerait comme étant sur- ou sous-qualifié puisqu'il détiendrait un niveau de diplôme différent de celui qui semble normalement requis pour occuper ce poste ne serait dans les faits ni plus ni moins productif qu'un autre, et devrait ainsi toucher le même salaire qu'un autre individu occupant un poste équivalent.

La surqualification s'explique dans cette perspective comme résultant de stratégies d'allongement des études de la part des individus dans un contexte de forte concurrence pour l'emploi, stratégies qui se traduisent par une course aux diplômes indépendante des besoins concrets des employeurs. Il peut être avantageux pour les individus d'être « trop formés » pour l'emploi qu'ils occupent dans la mesure où, du point de vue des employeurs, leur formation est moins coûteuse. Le surinvestissement apparent en éducation dont la surqualification est le symptôme peut être justifié à sa pleine valeur du point de vue d'un individu isolé dans la mesure

---

<sup>25</sup> « In the job-competition model [as opposed to the wage-competition model], instead of competing against one another based on the wages that they are willing to accept, individuals compete against one another for job opportunities based on their relative costs of being trained to fill whatever job is being considered. » (Thurow, 1975 : 75)

Traduction : « Dans le modèle de la compétition pour l'emploi [par opposition au modèle de la compétition pour le salaire], plutôt que d'être en compétition sur la base du salaire qu'ils sont disposés à accepter, les individus sont en compétition pour l'accès aux opportunités d'emploi sur la base du coût relatif qu'il serait nécessaire de déboursier pour les former à occuper un poste. »

où l'accès à l'emploi est limité et exclusif. On s'attend donc à ce que la prévalence de la surqualification soit liée à la conjoncture du marché du travail.

Il s'ensuit qu'il existe vraisemblablement des liens entre chômage et surqualification. S'il existe hypothétiquement un lien relativement trivial entre l'évolution de la prévalence des deux types de situations sur le marché du travail (plus le taux de chômage serait élevé à un moment donné, plus le taux de surqualification serait également élevé), il existe aussi peut-être un lien entre le taux de chômage et les stratégies éducatives menant à des situations de surqualification. Dans ce dernier cas, il existerait un décalage temporel entre les situations de surqualification observées et la conjoncture du marché du travail ayant informé les stratégies d'investissement en éducation des individus surqualifiés. Par exemple, il est possible qu'en contexte économique défavorable les individus poursuivent ou retournent aux études afin d'obtenir un avantage concurrentiel dans l'accès à l'emploi, et donc que dans les années qui suivent les taux de surqualification augmentent.<sup>26</sup>

Dans la même lignée que la théorie de Thurow, on peut aussi mentionner les travaux de Raymond Boudon (1985) sur la relation entre éducation et mobilité sociale. Cherchant à rendre compte de façon systémique du processus de mobilité sociale en portant une attention particulière au système d'éducation, Boudon a produit un modèle théorique quantitatif basé sur des données issues de la comptabilité scolaire et d'études empiriques sur la structure et la mobilité sociales. Le principe derrière cet exercice était essentiellement d'agréger les parcours scolaires et d'insertion socioprofessionnelle des individus (en tenant compte de certaines variables liées à l'origine sociale des individus, dont l'inégalité scolaire et des différences dans les motivations) de façon à mettre en lumière les rapports de quantités qui émergent de cette agrégation et qui génèrent certaines dynamiques structurelles. Ce modèle théorique permet à Boudon de faire un certain nombre d'inférences et de prédictions quant aux fonctionnements conjoints du système scolaire et de la hiérarchie des positions sociales, dans un contexte d'allongement généralisé des scolarités.

En particulier, Boudon est amené à formuler la thèse de la « déqualification en cascade ». Il constate à partir de son modèle que l'augmentation dans le temps des taux de scolarisation «

---

<sup>26</sup> Ces hypothèses sur les liens entre l'évolution du chômage et de la surqualification sont intéressantes et mériteraient d'être explorées, mais ne seront pas traitées ici.

provoque une dégradation de la structure des chances associée à chaque niveau scolaire, à l'exception des niveaux supérieurs. Cette dégradation est particulièrement brutale aux niveaux qui suivent immédiatement les niveaux supérieurs, caractérisés par la stabilité. » (Boudon, 1985 : 248) La multiplication des diplômes des niveaux supérieurs rend l'accès aux emplois hautement qualifiés de plus en plus exclusif aux personnes hautement éduquées. S'il y a un trop plein de diplômés des niveaux supérieurs par rapport aux postes disponibles, ces diplômés occuperont des emplois de niveau immédiatement inférieur. Les travailleurs de niveau intermédiaire qui entrent soudainement en compétition avec des travailleurs plus diplômés seront ceux dont la formation perdra le plus rapidement de sa valeur. Cette dégradation de la valeur des niveaux scolaires non-supérieurs, et en particulier des niveaux intermédiaires<sup>27</sup>, est susceptible de faire en sorte d'inciter les individus à allonger toujours plus leurs études afin d'accéder à des chances sociales équivalentes; il s'agit ainsi d'un mécanisme endogène d'augmentation de la demande scolaire, d'une « course aux diplômes » dans laquelle il ne faut surtout pas se laisser dépasser.

Pour résumer, ces différentes théories<sup>28</sup> permettent de postuler que la surqualification émerge d'un déséquilibre produit par l'agrégation des stratégies individuelles de positionnement dans un contexte de compétition pour l'emploi. Au niveau empirique, on s'attend à pouvoir observer une désarticulation progressive entre la structure des diplômes et la structure de la qualification des emplois, la première évoluant plus rapidement que la seconde. À partir de ce déséquilibre entre les stocks de travailleurs qualifiés et de postes qualifiés, on s'attend à voir être générée une hausse des taux de surqualification dans le temps, et ce au sein d'un même niveau de diplôme. On s'attend ainsi à ce que les chances de placement en emploi associées aux différents niveaux de diplômes se déprécient; si l'on suit plus spécifiquement l'hypothèse formulée par Boudon, on s'attend à ce que cette dépréciation soit particulièrement forte pour les diplômes de niveau intermédiaire, soit, présumément, de niveau postsecondaire non universitaire ou universitaire inférieur au baccalauréat; si l'on suit la thèse de Thurow, on s'attend

---

<sup>27</sup> On pense en particulier, dans le contexte québécois, aux diplômes du postsecondaire non universitaire ainsi qu'aux certificats universitaires inférieurs au baccalauréat.

<sup>28</sup> Notons qu'il existe d'autres approches à la modélisation des rapports éducation-emploi non mentionnées qui reprennent le principe de positionnalité, telle que la théorie du « *crowding-out* » (Muysken et ter Weel, 2000) ou la variante de la théorie de l'appariement qualifiée de « modèle de la fermeture éclair » (*zipper allocation model*) (Hartog, 2000). Elles mènent à formuler la même thèse générale d'une déqualification en cascade.

à ce que la surqualification soit d'autant plus forte que la demande relative de travail est faible, et donc que l'évolution de la surqualification soit liée à l'évolution du taux de chômage<sup>29</sup>.

### **2.1.3 La théorie marxiste du conflit: la surqualification comme l'expression d'une subordination de classe et d'une absence d'autonomie dans le travail**

Mobilisant une approche marxiste, Livingstone propose d'intégrer la notion de classe à l'étude de la surqualification, rattachant cette dernière à la question plus large du sous-emploi (Livingstone, 1998 ; 2009). Selon Livingstone, la surqualification (et plus généralement l'inadéquation entre les compétences des travailleurs et les demandes de l'emploi) serait liée à l'incapacité des travailleurs de définir les modalités de leur travail, incapacité qui est liée à leur position de classe. Livingstone distingue trois facteurs de distinction de classe : la propriété, l'autorité déléguée et le savoir spécialisé et reconnu. Ainsi, les propriétaires, gestionnaires et membres de professions reconnues, notamment, ont un pouvoir important sur le procès de travail et sur la définition et l'attribution des emplois et des tâches. D'autres classes de travailleurs ont moins de pouvoir sur la définition des emplois, et doivent plutôt vendre leur force de travail en fonction des modalités d'emploi préétablies par les membres de classes plus dominantes en fonction des intérêts qui leurs sont propres :

[The] economic class perspective on education-job relations posits that the extent to which the relevant knowledge of these different economic classes is recognized is contingent on the differential authority people are able to exert through their class positions in their workplaces. More specifically, class-based managerial authority (i.e., ownership rights, formal managerial authority) and exclusive access to training programs in specialized fields of professional knowledge are predicted to be associated with a closer match between formal attainments and requirements for professional employees and managers. (Livingstone, 2009 : 57)<sup>30</sup>

La surqualification est selon cette perspective le produit d'une incapacité du système économique à créer des emplois à la pleine mesure des compétences des travailleurs; cette

---

<sup>29</sup> Ce lien entre surqualification et chômage pourrait être direct et simultané, mais aussi prendre la forme d'un délai, la hausse de la surqualification suivant les périodes de chômage élevé.

<sup>30</sup> Traduction : « La perspective des classes économiques à propos des rapports entre l'éducation et l'emploi postule que la reconnaissance des connaissances pertinentes des différentes classes économiques dépend de l'autorité que les personnes sont en mesure d'exercer dans leurs milieux de travail à travers leur position de classe. Plus particulièrement, elle postule que l'autorité fondée sur la classe des gestionnaires (ex. droits de propriété, autorité de gestion formelle) et l'accès exclusif à des programmes de formation dans des domaines professionnels spécialisés seront associés à une plus grande correspondance entre les atteintes et les exigences formelles des emplois pour les employés de niveau professionnel et les gestionnaires. »

incapacité est le fait de la rigidité d'un système structuré par les conflits de classe, où les emplois et les tâches sont souvent définis plutôt selon les intérêts des groupes de classe en position dominante qu'en fonction des capacités réelles des travailleurs. Livingstone soutient donc que la surqualification et le sous-emploi varient en fonction de la position de classe économique, elle-même définie en fonction du pouvoir exercé sur la définition et l'attribution des emplois.

Selon cette perspective, on s'attend donc au niveau empirique à constater un déséquilibre entre les structures de diplômes et de la qualification des emplois. Il est difficile de formuler d'autres hypothèses ou prédictions qui puissent être testées dans le cadre de cette étude. Une difficulté concerne le fait qu'il faille reproduire la classification des classes économiques proposée par Livingstone<sup>31</sup>, ce qui pourrait en soi faire l'objet d'une étude distincte. Dans l'absence d'une telle classification qui permettrait de distinguer la position de classe du niveau de qualification de l'emploi occupé (défini en grande partie par le niveau de scolarité normalement requis), il n'est pas possible de tester cette thèse du lien entre position de classe et correspondance éducation-tâches<sup>32</sup>. On peut cela dit penser qu'il serait difficile d'opérer une distinction entre la position de classe et le niveau de qualification de l'emploi.

#### **2.1.4 Le credentialisme : le diplôme comme barrière participant de formes de fermeture sociale**

Le credentialisme peut être décrit comme « [a theory] that sees the expansion of educational degrees as the growth of culturally based, stratifying entry barriers to occupations and organizations. »<sup>33</sup> (Brown, 2001 : 19-20) Il s'agit donc de considérer les certifications scolaires comme participant d'une logique de fermeture et de stratification sociales, et ce sur la base de mécanismes d'ordre culturel. La formulation la plus complète de cette théorie est attribuée à Collins (1979 ; 2018). Théorie du conflit dans la tradition wébérienne plutôt que marxiste, le credentialisme se rapproche de la théorie formulée par Livingstone dans la mesure où la

---

<sup>31</sup> Livingstone identifie 8 principales classes économiques : les grands employeurs, les petits employeurs, les travailleurs autonomes, les gestionnaires, les superviseurs, les employés professionnels, les travailleurs des services, et les ouvriers industriels.

<sup>32</sup> En fait, la théorie de Livingstone formule des propositions assez nuancées concernant la définition et la distribution des tâches en milieu de travail qui seraient difficiles à capter avec des données quantitatives générales, et qui seraient peut-être mieux mises à l'épreuve par des enquêtes qualitatives en milieu de travail.

<sup>33</sup> Traduction : « une théorie qui voit l'expansion des diplômes comme la développement de barrières de forme culturelle et stratifiantes à l'entrée des occupations et des organisations. »

prégnance des formes de certification scolaire est mise directement en rapport avec des enjeux de position hiérarchique, d'autonomie et de contrôle.<sup>34</sup> La théorie diffère de l'approche marxiste dans sa conception des professions non simplement comme des classes ou segments de classes, mais comme des « groupes de statut », partageant des identités et des idéologies professionnelles qui participent à la légitimation de leur pouvoir social.<sup>35</sup> La logique « credentialiste » du recours au diplôme comme barrière à l'entrée dans ces groupes professionnels est précisément liée à ces idéologies professionnelles légitimatrices.

La nécessité d'avoir effectué un certain parcours scolaire pour avoir accès à un emploi relève selon Collins d'une logique de fermeture sociale plutôt que d'efficacité productive. Les positions fermées sont selon lui désirables parce qu'elles fonctionnent selon un « principe de sinécure », c'est-à-dire qu'elles offrent la possibilité d'obtenir des avantages considérables (revenu, prestige, etc.) sans se faire imposer une charge de travail correspondante. Pour Collins, la productivité est essentiellement déterminée par des facteurs technologiques, et l'éducation a très peu d'impact sur la capacité d'un travailleur à accomplir une tâche. L'éducation et en particulier le diplôme n'ont pas de valeur au regard de la production comme telle, mais sont plutôt des instruments dans une lutte sociale, utilisés par des groupes de statut (et non pas des individus isolés) pour construire et s'approprier des positions favorables permettant d'obtenir

---

<sup>34</sup>« [T]he strength and character of formal credentialing processes have much to do with the location of positions in a bureaucracy-profession continuum, that is, as individual workers who are objects of hierarchical control or as organized professionals who have autonomy. » (Brown, 2001 : 28)

Traduction : « La force et le caractère des processus de certification formels sont fortement liés à la position des postes dans un continuum bureaucratique-professionnel, c'est-à-dire selon que les personnes soient soumises à un contrôle hiérarchique en tant que travailleurs individualisés ou qu'ils disposent d'une autonomie en tant que professionnels organisés. »

<sup>35</sup>« [Status groups] are communities of life-style and of cultural consciousness. One might say [...] that status groups are those networks of people within the larger formal structures of stratification, who perform interaction rituals among themselves and thus arrive at a common conception of their identity, their purpose and their status honor. [...] Classes are categories of persons who have similar economic interests because they are in similar positions within economic markets. Classes can be transformed into status groups when they go beyond the cold material calculation of market interests; that is to say, when they become communities, sharing a felt identity, ideals and standards for the conduct of life. » (Collins, 1990 : 24)

Traduction : « Les groupes de statut sont des communautés de style de vie et de conscience culturelle. On pourrait dire [...] que les groupes de statut sont des réseaux de personnes au sein de structures de stratification formelle plus larges, qui performent des rituels d'interaction entre eux et ainsi en arrivent à une conception commune de leur identité, de leur raison d'être et de leur statut. [...] Les classes sont des catégories de personnes qui ont des intérêts économiques similaires parce qu'elles se trouvent dans des positions similaires au sein de marchés économiques. Les classes peuvent se transformer en groupes de statut lorsqu'elles dépassent le froid calcul matériel des intérêts de marché; c'est-à-dire, lorsqu'elles deviennent des communautés, partageant une identité vécue, des idéaux et des standards concernant la conduite de la vie. »

une plus grande part dans la distribution des richesses. La dynamique crédentialiste repose sur une dynamique culturelle de légitimation de la propriété de positions sociales par des groupes de statut. Ensemble, le mouvement de mise en place et de renforcement de barrières crédentialistes à l'entrée de positions privilégiées dont certains groupes cherchent à garantir l'intégrité et l'exclusivité, puis le contre-mouvement d'individus qui ajustent leurs stratégies éducatives afin de chercher à accéder à ces positions privilégiées, génèrent une dynamique d'inflation scolaire. La thèse de Collins est celle d'une tendance historique au renforcement progressif du crédentialisme et à la poursuite de l'inflation scolaire.

Pour Collins, la stratification scolaire prend une forme plus verticale qu'horizontale, les différents types de diplômes étant ordonnés hiérarchiquement et formant une séquence dans les parcours scolaires : on peut donc parler globalement de *niveaux* de diplôme. Au fil de l'inflation scolaire, c'est surtout la portion généraliste de l'éducation qui s'allonge, le moment où l'éducation se professionnalise et ouvre l'accès à des positions spécifiques étant repoussé de plus en plus loin. Selon Collins, c'est d'abord et avant tout au sommet du système d'éducation que se joue la logique crédentialiste qui affecte l'ensemble du système, que se trouve la « fine pointe » de l'inflation scolaire.

Le crédentialisme se distingue sur certains points des autres théories, présentées plus haut, qui se fondaient aussi sur un principe de compétition et qui décrivaient aussi une tendance à l'inflation scolaire. Les théories présentées précédemment, s'insérant dans le paradigme de l'individualisme méthodologique, présentaient l'inflation scolaire comme émergeant des stratégies individuelles de positionnement relatif dans un contexte de compétition pour l'emploi. La théorie du crédentialisme concerne plutôt les stratégies compétitives de groupes de statut visant à définir et à s'approprier de façon exclusive des ensembles de positions. Si ces deux perspectives peuvent être complémentaires (le diplôme peut à la fois être vu comme une barrière dressée par un groupe de statut pour contrôler l'accès à des positions et comme un atout utilisé par un individu pour avoir accès à ces positions), les différences entre ces deux conceptions se font sentir en ce qui a trait à certaines prédictions qu'on peut en tirer, en particulier en ce qui a trait à la surqualification.

Le niveau de diplôme requis ayant globalement moins à faire avec les tâches concrètes qui sont en jeu qu'avec une logique de fermeture sociale, on s'attend à ce que l'inflation des diplômes

s'accompagne d'une inflation du niveau de diplôme formellement requis pour avoir accès à un emploi. Le diplôme se dévalue en raison d'un mouvement de la barrière à l'entrée aux positions, et non pas (c'est-à-dire, pas directement) en raison d'une simple dilution due à l'augmentation numérique du stock de diplômes. Dans une perspective credentialiste, ce sont ces barrières qui définissent le niveau de qualification d'un emploi plutôt que les propriétés intrinsèques du poste; c'est au fond la qualification elle-même qui est la barrière. Dans la mesure où l'on admet que l'échelle des niveaux de compétence de la Classification nationale des professions, par exemple, reflète et s'insère dans un contexte idéologique credentialiste, on devrait s'attendre à ce que les évaluations du niveau de qualification des différentes occupations véhiculées par cette classification suivent la trajectoire d'inflation des niveaux de diplôme effectivement requis pour y accéder. Il devrait y avoir en principe selon la théorie credentialiste une évolution conjointe de la structure des diplômes et de la structure de la qualification des emplois telle que définie par les classifications professionnelles. De cette évolution conjointe ne résulterait pas une hausse des taux de surqualification. Cela contraste avec les théories de l'inflation scolaire s'insérant dans le paradigme de l'individualisme méthodologique, qui prédisent plutôt un déséquilibre entre l'évolution de ces deux structures menant à une augmentation des situations de surqualification.

Au niveau empirique, donc, si l'on admet la thèse d'une tendance au renforcement du credentialisme, on s'attend à observer un renforcement de la ségrégation selon le diplôme et de la correspondance entre le niveau de diplôme et le niveau de qualification de l'emploi occupé, en particulier parmi les emplois les plus qualifiés, ainsi qu'une baisse des taux de sous-qualification. Une hausse de la surqualification impliquerait qu'il n'y a pas d'évolution conjointe de la structure des diplômes et de la structure de la qualification des emplois, ce qui contredirait la théorie credentialiste<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Il s'agit ici d'être prudent puisque cette démonstration nécessiterait au niveau méthodologique que la classification des emplois utilisée pour définir la surqualification rende compte directement et finement du niveau de diplôme requis à un moment donné pour occuper un emploi. On peut ici penser que ce n'est pas le cas, pour plusieurs raisons : a) le niveau de compétence attribué à chaque profession par la CNP ne correspond pas uniquement au niveau de diplôme attendu, mais aussi à d'autres critères jugés pertinents ; b) la projection des niveaux de compétence de la CNP vers la CCDP rend plus difficile une telle comparaison dans la période 1971-1991 ; et c) la CNP ne distingue pas les différents niveaux de diplôme universitaire, alors que l'on devrait observer selon Collins la manifestation la plus claire de la logique credentialiste aux niveaux les plus élevés de la hiérarchie scolaire. (Voir discussion de la méthodologie au chapitre 3)

La non-reconnaissance de diplômes ayant été obtenus à l'étranger peut être considérée comme relevant de cette logique crédentialiste de fermeture sociale. On sait par exemple qu'il est particulièrement difficile pour les immigrants diplômés à l'extérieur du Canada (et surtout hors de l'Occident) d'accéder aux différentes professions réglementées (Girard et Smith, 2013). Des différences entre diplômés étrangers et canadiens en ce qui a trait aux positions qu'un diplôme comparable peut permettre d'atteindre peuvent être décrites comme découlant d'une non-transférabilité de la valeur symbolique du diplôme (plutôt par exemple que comme une non-transférabilité des compétences concrètes acquises dans le cadre d'une formation).

### **2.1.5 Les thèses concernant l'évolution historique des politiques éducatives et des rapports à l'éducation et au diplôme**

Contrairement aux sections précédentes qui présentaient des théories concernant, schématiquement, l'articulation entre l'éducation et le travail, les sections 2.1.5 et 2.1.6 s'attardent à des discussions concernant spécifiquement soit des évolutions du côté de l'éducation, soit des évolutions du côté de la qualification du travail. Du fait que les approches présentées dans ces sections ne concernent ultimement qu'un côté de l'équation, il sera parfois difficile de formuler des hypothèses univoques concernant l'évolution de la surqualification.<sup>37</sup> De plus, l'opérationnalisation en termes quantitatifs de certaines de ces thèses, basées sur des considérations plus « qualitatives », s'avère parfois difficile. Ces limites en termes d'opérationnalisation ne rendent pas ces différentes approches moins pertinentes, mais simplement plus difficiles à mettre à l'épreuve à travers l'étude des taux de surqualification.

#### 2.1.5.1 Les politiques éducatives et le contexte structurel des stratégies éducatives individuelles

Les stratégies éducatives des individus ne sont pas autonomes, mais s'inscrivent dans – et dans une certaine mesure sont produites par – un contexte structurel particulier, c'est-à-dire notamment le contexte institutionnel du système d'éducation tel qu'il se présente à un moment

---

<sup>37</sup> Par exemple, Bar-Haim et al. (2019), dont l'étude a déjà été mentionnée à la section 1.5.1, trouvaient que l'expansion de l'éducation tertiaire (transformations du côté de l'éducation) tendait à se traduire par une diminution des retours à l'éducation d'une cohorte à l'autre, mais que cet effet était modéré – voire renversé – dans certains pays par l'effet de changements technologiques favorisant les travailleurs hautement qualifiés (*skill-biased technological change*) (transformations du côté de la qualification du travail). L'effet des dynamiques caractérisant l'éducation et la qualification du travail dépend ainsi de leur articulation.

donné. Le système d'éducation et les politiques éducatives ont évolué considérablement au Québec au cours des quelques dernières décennies, ce qui s'est vraisemblablement traduit par une évolution correspondante des stratégies et trajectoires éducatives individuelles. Cela mérite d'être souligné, étant donné que la plupart des perspectives théoriques présentées jusqu'à maintenant (à l'exception peut-être de la théorie credentialiste) tendaient à considérer ces stratégies et trajectoires uniquement à l'aune de leurs finalités dans le champ de l'emploi, avec relativement peu de considérations pour le contexte institutionnel dans lequel elles se déroulent.

Les politiques éducatives au Québec ont recherché depuis plusieurs décennies à favoriser l'allongement des scolarités. Dans les années 1960, d'importantes réformes éducatives sont mises en œuvre par le gouvernement provincial. Dans la foulée du Rapport Parent qui constatait un « retard » du Québec en matière de scolarisation, ces réformes incluaient l'extension de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans<sup>38</sup>, la refonte de l'éducation primaire et secondaire, la création des cégeps, et un ensemble de mesures visant à étendre l'activité des universités et à y faciliter l'accès – création du réseau de l'Université du Québec, hausse du financement, mise en place d'un système de prêts et bourses, etc. (Trottier, Bernatchez, Fisher et Rubenson, 2014). Les établissements postsecondaires se développent et leurs effectifs croissent rapidement : en 1951, chez les 25-34 ans, 9,7% des hommes et 5,2% des femmes détenaient un diplôme postsecondaire; en 1976, pour la même tranche d'âge, c'était le cas de 45,2% des hommes et de 36,6% des femmes. Les politiques recherchent à cette époque explicitement une massification – conçue comme une démocratisation – de l'accès à l'éducation supérieure (Doray, 2017 ; Trottier, Bernatchez, Fisher et Rubenson, 2014).

À partir des années 1980, les préoccupations relatives à l'emploi deviennent plus importantes dans les politiques éducatives, et de nouveaux référentiels s'imposent (Doray, 2017 ; Trottier, Bernatchez, Fisher et Rubenson, 2014). Dans le contexte du ralentissement économique des années 1980, le rôle du diplôme comme facilitateur de l'insertion professionnelle devient valorisé, alors que des discours concernant « l'économie du savoir » font valoir l'importance économique de l'éducation supérieure. Pour le système d'éducation dans son ensemble, l'enjeu de la persévérance scolaire (et donc toujours de l'allongement des scolarités) devient aussi

---

<sup>38</sup> La loi instituant la fréquentation scolaire obligatoire au Québec avait été adoptée à l'origine en 1943, et s'appliquait jusqu'à l'âge de 14 ans. L'âge de scolarisation obligatoire était ensuite passé à 15 ans en 1961.

progressivement un objectif prioritaire (Doray, 2017). Dans les années 1990, le « renouveau du collégial » pose comme objectifs simultanés l'augmentation de l'accès et la hausse des taux de diplomation au collégial (MESS, 1993).

En somme, les politiques éducatives déployées au Québec depuis les années 1960 ont changé, mais ont pour constante de traiter l'allongement des scolarités comme un objectif central. Bien que des considérations liées à l'emploi se soient inscrites dans ces politiques, il n'en demeure pas moins qu'il existe là un moteur d'allongement des scolarités qui est indépendant des stratégies professionnelles des individus (ou à tout le moins qui les précède et les rend possibles).

Un élément connexe intéressant, qui ne sera pas considéré ici mais qui pourrait mériter de l'être dans de futurs travaux, concerne la place que la notion de « surqualification » elle-même, ainsi que des discours l'accompagnant, ont pris dans l'évolution des politiques éducatives et des pratiques institutionnelles. On a vu au début du chapitre 1 que la notion de surqualification émerge dans les années 1970-1980 dans le cadre de critiques du système d'éducation. Les politiques et institutions éducatives ont-elles répondu à ces critiques, se sont-elles transformées afin de prendre en compte ce nouveau concept? En retour, ces réponses ont-elles eu un effet sur l'évolution des taux de surqualification?

#### 2.1.5.2 Rapports à l'éducation et motivations des étudiants

Certaines approches proposent de reconsidérer les motivations des étudiants et les stratégies éducatives qu'ils mettent en œuvre. Il va sans dire que ces motivations et stratégies peuvent être, dans une plus ou moins grande mesure, le reflet des politiques éducatives et des conditions structurelles du système d'éducation à un moment donné, auxquelles elles sont forcément liées.

En particulier, il s'agit de considérer que les stratégies scolaires des individus peuvent être motivées par un rapport non stratégique au diplôme, du moins en ce qui a trait au marché du travail. Vultur (2016), reprenant le principe de l'individualisme méthodologique, propose d'adopter une approche au rapport à l'éducation et au travail d'inspiration néowébérienne qui prend en considération les motivations socialement produites et situées des acteurs ainsi que les caractéristiques structurelles spécifiques des systèmes économiques et d'éducation. Il revoit ainsi

la question de la valeur du diplôme en introduisant une distinction entre sa valeur marchande et sa valeur d'usage, et, à partir d'entretiens avec des diplômés, constate que le diplôme et l'éducation revêtent souvent à leurs yeux une valeur symbolique distincte de leur valeur marchande. Les stratégies scolaires des individus sont ainsi motivées non seulement par un rapport marchand au diplôme, mais aussi par une valorisation des études et du diplôme sur d'autres bases (statut et habilitation culturelle, réalisation de soi, motivation intrinsèque aux études).

Dès lors que le diplôme a, aux yeux des individus, une valeur qui va au-delà de sa simple valeur marchande, on peut s'attendre à voir ces individus adopter des stratégies de « sur-scolarisation » par rapport à la stricte demande sur le marché du travail, et donc à voir vraisemblablement apparaître des situations de surqualification. Puisqu'on s'intéresse à l'évolution de la surqualification dans le temps, la question est la suivante : a-t-on observé une évolution des rapports à l'éducation?

Au Québec, assez peu de travaux permettent de saisir directement l'évolution des rapports à l'éducation supérieure dans le temps. Cependant, certains travaux concernant les rapports au travail et à la carrière – en particulier ce qui concerne les finalités du travail – peuvent vraisemblablement être utilisés pour éclairer par extension la question des rapports à l'éducation. Ces travaux tendent à montrer une prise d'importance de l'épanouissement personnel et de l'autodétermination individuelle comme valeurs référentielles à travers lesquelles les travailleurs articulent leur rapport au travail; le travail tend ainsi davantage à être conçu sur un mode individualiste comme un lieu (ou un moyen) d'expression et de réalisation de soi (Mercurie et Vultur, 2010).<sup>39</sup>

On peut faire l'hypothèse – en notant le fait que les constats concernant l'importance de la réalisation de soi dans les rapports au travail contemporains peuvent être mis en parallèle avec les résultats de Vultur, mentionnés plus haut, concernant les rapports contemporains au diplôme

---

<sup>39</sup> « D'une part, le travail semble avoir été délesté de ses significations de solidarité et de devoir envers la société : il tend plutôt à devenir une activité au service d'abord et avant tout de l'individu et de sa quête de réalisation de soi-même, ce qui ne signifie pas pour autant que le travail est devenu une sphère de vie moins signifiante, ce dont témoignent, entre autres, l'importance des finalités expérientielles ainsi que la configuration des aspirations. D'autre part, il est un lieu d'activité de plus en plus investi par des valeurs d'autoréalisation, d'authenticité, de libre-arbitre et d'équilibre de vie, soit un ensemble de valeurs qui traversent de part en part, mais de manière très différenciée et selon une intensité variable, les divers types d'ethos du travail observés. » (Mercurie et Vultur, 2010 : 224)

– que des tendances similaires ont pu caractériser l'évolution des rapports au travail et à l'éducation.

La valorisation de l'expression et de la réalisation de soi dans les rapports à l'éducation peut se traduire de multiples façons dans les stratégies scolaires des individus. Dans plusieurs cas (mais pas nécessairement dans tous les cas), elle implique de ne pas valoriser l'éducation simplement comme un moyen lié à l'insertion sur le marché du travail ou à l'accès à des positions sociales. Tel que mentionné plus haut, dès lors que l'éducation est valorisée en fonction de finalités qui ne sont pas liées à l'emploi, on peut s'attendre à ce que les stratégies scolaires des individus soient indépendantes de la demande sur le marché du travail, ce qui peut mener à des situations de surqualification dans la mesure où il y a un déséquilibre entre le nombre de diplômés et d'emplois disponibles. La prise d'importance de l'expression et de la réalisation de soi dans les rapports à l'éducation pourrait ainsi impliquer une tendance à la hausse de la surqualification.

Pour Mercure et Vultur (2010), les « *ethos* » qui structurent les rapports au travail contemporain s'inscrivent dans un contexte culturel et économique plus large, et en particulier entretiennent des « affinités électives » avec le nouveau modèle productif post-fordiste ayant émergé dans les années 1970 et s'étant imposé depuis les années 1990 (voir discussion à la section 2.1.6.3). Dans une étude menée en 2006-2007, comparant les jeunes travailleurs québécois de 18-34 ans (nés entre 1972 et 1989) aux plus âgés, Mercure et al. (2012) n'ont constaté qu'un faible écart entre les générations en ce qui a trait à l'importance de la réalisation personnelle comme finalité du travail. Plus généralement, l'ensemble des valeurs et attitudes à l'égard du travail entretenues par les travailleurs plus jeunes et les plus âgés étaient similaires, ne permettant pas de soutenir l'idée d'une socialisation foncièrement différente d'une génération à l'autre, qui se traduirait par des rapports au travail différents.

Transposés aux rapports à l'éducation, ces constats concernant les ressemblances entre différentes générations ne s'appliquent cependant que partiellement : dans la mesure où l'éducation supérieure est surtout associée au début de la vie adulte, on peut s'attendre à ce que différentes cohortes soient bel et bien affectées différemment par les transformations des rapports à l'éducation. En somme, si l'on assume a) que l'évolution des rapports au travail suit le schéma de l'émergence du modèle productif post-fordiste proposé par Mercure et Vultur, puis b) qu'il y a bien un lien d'équivalence entre les transformations des rapports au travail et des rapports

à l'éducation, et c) qu'il y a un lien entre les changements concernant la finalité de l'éducation et la hausse des chances de surqualification, on peut donc s'attendre à ce qu'il y ait une hausse de la surqualification à partir des cohortes nées dans les années 1950 et en particulier à partir de celles nées dans les années 1970.

Certaines formes de différenciation sociale peuvent conditionner différemment les rapports à l'éducation et les stratégies scolaires des individus. Cela vaut tant en ce qui a trait à la durée des études qu'au choix du domaine d'études. Ainsi, par exemple, Boudarbat et Montmarquette (2009) ont pu montrer que le choix du domaine d'études des diplômés canadiens dépendait non seulement de conditions liées au marché (revenus anticipés), mais était aussi influencé par d'autres facteurs comme le genre et le niveau d'éducation des parents. Dans la mesure où les différents domaines d'études sont associés à des chances de surqualification différentes, on pourrait s'attendre à ce que cela se traduise par des variations dans les taux de surqualification en fonction du genre et de l'origine sociale.

Charles et Bradley (2009) suggèrent que la prise d'importance de la réalisation de soi dans les rapports à l'éducation pourrait contribuer à la ségrégation genrée en ce qui a trait au domaine d'études. Les autrices ont procédé à une étude comparative incluant 44 pays afin de tester la thèse d'un lien entre la modernisation socioéconomique (c'est-à-dire, plus ou moins, le développement économique) et le « dégenrement » (*degendering*) des institutions de la sphère publique. Elles ont constaté que, contrairement à ce qui était attendu, la ségrégation genrée par domaine d'étude était plus forte dans les pays économiquement plus développés. Les autrices suggèrent que l'explication se trouve dans le fait que ces contextes sont aussi marqués par une emprise plus grande de systèmes de valeurs mettant de l'avant l'expression et de réalisation de soi. Dans la mesure où subsistent des idéologies essentialistes concernant les compétences et affinités propres à aux hommes et aux femmes ainsi que des identités fortement genrées, puisque les choix et parcours éducatifs en viennent à être considérés comme des formes d'expression et de réalisation de soi, les différences genrées reviennent en force en ce qui a trait aux domaines d'études. Dans la mesure où les taux de surqualification (et plus largement les conditions d'emploi) varient d'un domaine d'études à l'autre, ce type de rapport identitaire genré au parcours scolaire pourrait expliquer une part des inégalités de genre en ce qui a trait à ces taux.

## 2.1.6 Les thèses concernant l'évolution historique de la qualification

### 2.1.6.1 L'évolution historique de la qualification du travail d'un point de vue substantialiste

Une part des débats théoriques sur l'évolution historique des formes de qualification du travail a tourné autour de la question de la « déqualification vs qualification » du travail. La (dé)qualification du travail est ici entendue comme un mouvement par lequel le travail devient de plus en plus (ou de moins en moins) qualifié. S'opposent à ce sujet par exemple des thèses concernant l'avènement de l'économie du savoir et de la société post-industrielle, et d'autres concernant la déqualification du travail en raison des changements technologiques et de l'automatisation des tâches. On fait ici appel à une définition plutôt « substantialiste » (Lamarre, 2010) de la qualification.

Spenner (1983) a cherché à synthétiser les travaux portant sur la question de l'évolution du niveau de qualification du travail réalisés à son époque. Il distingue deux axes selon laquelle le niveau de qualification du travail a été défini (dans une perspective substantialiste) : la complexité substantielle du travail (« defined as the level, scope, and integration of mental, interpersonal, and manipulative tasks in a job »<sup>40</sup> (Spenner, 1983 : 829)) et l'autonomie-contrôle des travailleurs (définie comme le niveau d'initiative et de contrôle qu'un travailleur a en ce qui a trait au contenu, à la manière et au rythme de son ouvrage). Les changements dans le niveau de qualification peuvent se traduire par des transformations dans le contenu des postes (les tâches associées à une même occupation) comme dans la composition de la structure occupationnelle (la croissance relative d'occupations de différents niveaux de qualification). Les conclusions concernant ces changements tirées par Spenner à partir de sa revue sont les suivantes :

[S]tudies of content shifts in substantive complexity suggest little net change or small upgrading. There is no evidence of monolithic content shifts in complexity in the post-World War II period. [...] [T]he compositional shift in skill measured as substantive complexity appears nil since World War II and perhaps the turn of the century. [...] [T]he evidence on aggregate content shifts in skill as autonomy-control is equivocal. [...] The dominant impression from these studies is one of approximate aggregate stability. Yet virtually all of the aggregate studies show upgrading and downgrading occurring within sectors or subgroups of the population. Further, case studies

---

<sup>40</sup> Traduction : « définie comme le niveau, l'étendue et l'intégration de tâches mentales, interpersonnelles et de manipulation associées à un poste ».

document substantial upgrading and downgrading in regions of the sample space.<sup>41</sup>  
(Spenner, 1983 : 834)

En somme, la situation globale apparaissait relativement stable, alors qu'au niveau d'industries spécifiques des transformations particulières faisaient évoluer le contenu du travail tantôt dans le sens d'une plus grande qualification, tantôt dans le sens d'une déqualification.

La période plus récente a-t-elle suivi la même tendance? Selon Autor et al., le développement des technologies informatiques dans les dernières décennies aurait eu pour effet de transformer la nature du travail de façon importante dans plusieurs industries, et par extension la qualification requise de la part des travailleurs :

Computer technology substitutes for workers in performing routine tasks that can be readily described with programmed rules, while complementing workers in executing nonroutine tasks demanding flexibility, creativity, generalized problem-solving capabilities, and complex communications. As the price of computer capital fell precipitously in recent decades, these two mechanisms—substitution and complementarity— have raised relative demand for workers who hold a comparative advantage in nonroutine tasks, typically college-educated workers.<sup>42</sup> (Autor, Levy et Murnane, 2003)

À cette théorie du double effet des transformations technologiques sur la nature du travail (automatisation des tâches routinières et complémentarité aux tâches non-routinières) est associée une thèse supplémentaire concernant la tendance à la polarisation des emplois, c'est-à-dire à une augmentation simultanée de la part des emplois les plus hautement et faiblement qualifiés (observable notamment à travers une polarisation dans les salaires) (Goos, Manning et

---

<sup>41</sup> Traduction : « Les études concernant l'évolution de la complexité substantielle des tâches suggèrent qu'il y aurait eu peu de changements ou une légère hausse de la complexité. Il n'y a pas de preuves d'un changement monolithique dans la complexité des tâches dans la période suivant la Seconde Guerre mondiale. [...] Le changement dans la composition de la main-d'œuvre relative à la complexité substantielle des tâches apparaît nul depuis la Seconde Guerre mondiale, voir peut-être depuis le tournant du siècle. [...] Les preuves concernant des changements globaux dans la qualification conçue comme autonomie-contrôle sont équivoques. [...] L'impression dominante qui ressort de ces études en est une de stabilité globale approximative. Pourtant pratiquement toutes les études montrent des augmentations ou des diminutions de la qualification dans certains secteurs ou sous-groupes de la population. De plus, ces études documentent des augmentations ou des diminutions substantielles de la qualification dans certaines régions. »

<sup>42</sup> Traduction : « La technologie informatique se substitue aux travailleurs en accomplissant des tâches routinières qui peuvent facilement être décrite à l'aide de règles programmées, tout en complétant les travailleurs qui accomplissent des tâches non-routinières demandant de la flexibilité, de la créativité, des capacités de résolution de problèmes et des communications complexes. Alors que le prix du capital informatique a rapidement diminué dans les dernières décennies, ces deux mécanismes – la substitution et la complémentarité – ont augmenté la demande relative de travailleurs qui disposent d'un avantage comparatif dans l'accomplissement de tâches non-routinières, c'est-à-dire typiquement de travailleurs ayant réalisé des études universitaires. »

Salomons, 2009). Le principe est que tant les emplois hautement qualifiés (professionnels, gestionnaires, techniciens) que les emplois faiblement qualifiés (en particulier dans les services) sont caractérisés par des tâches non-routinières ou difficilement automatisables, contrairement à plusieurs emplois de niveau intermédiaire (notamment, les ouvriers qualifiés dans le secteur manufacturier et le personnel de soutien dans le travail de bureau).

Qu'est-ce que cela implique en termes d'évolution dans le temps de la surqualification? La théorie des impacts du développement technologique sur le travail d'Autor et al. se traduit par une thèse concernant la polarisation des emplois : on s'attendrait à constater une évolution de la structure de la qualification des emplois marquée par une hausse simultanée de la part d'emplois hautement et peu qualifiés. La demande de diplômés universitaires devrait augmenter, mais baisser pour les diplômés de niveau intermédiaire (probablement plutôt pour les métiers que pour les formations collégiales) ; cela devrait se traduire par une hausse de la surqualification chez les diplômés des niveaux intermédiaires, ou à tout le moins à une hausse relative comparativement à l'évolution que l'on pourrait observer chez les diplômés universitaires.

Beaudry, Green et Sand (2016) arguent plutôt qu'un renversement dans la demande en travailleurs hautement qualifiés (gestionnaires, professionnels et techniciens) a eu lieu aux environs de l'an 2000. Ce renversement serait dû au fait que le mouvement de développement et d'adoption généralisée d'une technologie à usage général (« *general purpose technology* »), telle que l'informatique, est associé à un cycle d'expansion-contraction (« *boom-and-bust* ») dans la demande de travailleurs hautement qualifiés. Plus spécifiquement, les auteurs proposent qu'il y aurait eu, dans le contexte américain, un mouvement de hausse de la demande de travailleurs hautement qualifiés (gestionnaires, professionnels et techniciens) dans les années 1980 et 1990, puis un renversement à partir de 2000<sup>43</sup>. Cela implique une hausse relative de la surqualification à partir de 2000 chez les diplômés universitaires et du collégial, mais aussi une dégradation de l'emploi pour les autres travailleurs moins éduqués. Les auteurs proposent en effet, à l'instar des théories concernant la valeur positionnelle de la scolarité discutées plus haut, un processus de déqualification en cascade ; le renversement post-2000 se serait fait sentir chez les travailleurs plus éduqués par une hausse de la surqualification et une baisse des salaires, et chez les moins éduqués par une baisse du taux d'emploi. Notons que cette thèse a été développée à partir de

---

<sup>43</sup> Les données analysées par les auteurs vont jusqu'à 2013.

données concernant le contexte américain, et qu'il est possible qu'elle ne transpose pas au cas québécois.

#### 2.1.6.2 Le caractère conventionnel de la qualification

À l'inverse du point de vue substantialiste, la qualification peut plutôt être considérée comme une notion à caractère fondamentalement conventionnel. De ce point de vue, définir la qualification comme relevant d'une substance fondamentale que l'on pourrait quantifier et mesurer de façon stable à travers le temps constituerait une forme de réification erronée. Afin de penser l'évolution historique de la qualification, il faudrait justement plutôt concevoir la qualification comme un objet historiquement situé.

La qualification désigne selon Stroobants « une relation stabilisée entre les qualités supposées acquises par des catégories d'individus et des qualités supposées requises par des catégories d'emploi. Cette relation fait l'objet d'accords sociaux, au même titre que les classements de ces qualités respectives. » (2010 : 64)

Selon Reynaud (1987), la stabilisation de la qualification est le résultat d'un « ordre négocié ». La reconnaissance et la valorisation de la qualification sont le produit d'une régulation conjointe des marchés internes du travail au sein d'un système de relations industrielles, autrement dit elles sont négociées en fonction des rapports de force qui opposent différents acteurs du monde du travail (employeurs, travailleurs et État). Des règles régissant l'emploi résultent des négociations autour de la reconnaissance de la qualification :

Ces règles dressent la nomenclature des emplois, avec les avantages et les obligations qui s'y attachent, déterminent leur hiérarchie ou en tout cas disent comment établir et corriger l'un et l'autre. Elles fixent aussi les conditions d'accès à l'emploi (entrée dans un poste ou dans un marché du travail particulier, degré de sécurité de l'emploi, chances de promotion). En un mot, elles concernent les emplois et la manière d'y accéder. Plus brièvement encore, c'est une régulation du marché du travail. (Reynaud, 1987 : 96)

La qualification opère donc comme principe de régulation négociée des marchés du travail. Selon Reynaud, la régulation stable de l'emploi dans un marché du travail donné est le produit d'une mise en concordance de types d'organisation de la production avec des systèmes de qualification. Autrement dit, différents secteurs d'emploi, caractérisés par des systèmes de relations de travail différents, sont susceptibles de reconnaître et de valoriser la qualification

selon des principes différents. Ainsi, par exemple, le diplôme peut être plus ou moins déterminant pour l'accès à l'emploi dépendamment du système de qualification en place dans un domaine donné, à un moment donné.

Une approche un peu différente aux conventions de qualification est proposée par Eymard-Duvernay et Marchal (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997 ; Eymard-Duvernay, 2008). Les auteurs insistent d'abord sur la pluralité des conventions de qualification qui peuvent être mobilisées dans le jugement de la qualification d'un candidat, conventions multiples qui doivent faire l'objet d'un arbitrage :

La pluralité des situation sociales de coordination et de principes de justice induit la pluralité des conventions de qualité. La mesure des compétences lors d'un recrutement est ainsi conditionnée par un choix réfléchi entre conventions de qualité. Elle engage des valeurs, donc une forme d'arbitrage entre conventions qui échappe au calcul. (Eymard-Duvernay, 2008 : 67)

Les auteurs soulignent la nécessaire inscription des conventions de qualification (ou conventions de compétence) dans des dispositifs de recrutement correspondants. Ils ont développé une typologie des conventions de qualification, liées aux dispositifs de recrutement et aux « régimes d'action » des recruteurs. Quatre idéaux-types sont identifiés. Le premier type, institutionnel, est caractérisé par des dispositifs de mise en équivalence formelle entre les qualifications (recours à des statuts, diplômes, grades, etc.). Le second type, marchand, est caractérisé par des dispositifs de mise en concurrence (annonces, etc.) ; importance des indicateurs individualisés de compétence et des « indicateurs de qualité » suivant un principe de discrimination (Vultur, 2007). Le troisième, interactionnel, est caractérisé par des dispositifs de face à face (entretiens d'embauche, etc.), qui visent la formation d'un jugement subjectif et local de la part du recruteur. Le quatrième, en réseau, est caractérisé par des dispositifs de mise en relation (garants, objets attestant d'une compétence, etc.) dans un système de relations de confiance non formalisé. Chacun de ces idéaux-types est caractérisé par une façon différente de mesurer et de valoriser la compétence. Un processus de recrutement qui mobilise plusieurs types de dispositifs se retrouve à impliquer un arbitrage entre ces différents principes de mesure de la compétence. Cet équilibre entre plusieurs conventions de qualification est hautement contextuel, peut faire l'objet de contestations et de reconfigurations, et peut évoluer dans le temps. C'est à travers l'analyse des processus de recrutement et des dispositifs d'évaluation qu'ils mobilisent que cette évolution dans le temps peut être saisie.

Cette idée d'un caractère conventionnaliste de la qualification pourrait sembler être un problème dans le cadre d'une étude de l'évolution de la prévalence de la surqualification dans le temps : si la qualification repose sur des conventions historiquement situées, contingentes et continuellement renégociées, alors peut-être que ce devrait aussi être le cas, par extension, de la surqualification. Cependant, la définition de la surqualification telle qu'elle tend à être opérationnalisée dans les études sur le sujet ne repose pas sur une prise en compte de la qualification comme telle, mais plutôt, de façon plus restreinte, du diplôme. C'est en tant qu'indicateur de la valeur des diplômes sur le marché du travail que la notion de surqualification est surtout utilisée. Cette valeur du diplôme sur le marché du travail peut varier en fonction des conventions de qualification, ce qui peut en retour faire varier les chances de surqualification des diplômés. Reste qu'à la lumière des théories concernant le caractère conventionnel de la qualification, une telle approche de la surqualification apparaît clairement limitée par son incapacité à saisir la qualification dans toute sa complexité.

#### 2.1.6.3 Évolution historique de la qualification et de la valorisation du diplôme dans les processus de recrutement

La valeur du diplôme sur le marché du travail ne varie ainsi pas uniquement sous l'effet de mécanismes strictement quantitatifs (le principe de l'offre et de la demande, du positionnement relatif, etc.), mais aussi de mécanismes d'ordre qualitatif qui définissent la place qu'il a dans la définition et l'évaluation de la qualification. Certaines thèses concernant l'évolution des conventions de qualification permettent ainsi d'expliquer ou de prédire une variation de l'importance du diplôme dans l'accès à l'emploi, et donc des taux de surqualification, sur la base de ces mécanismes d'ordre qualitatif.

Mercure (2001) qualifie de « post-fordiste » le modèle de régulation économique émergeant à partir des années 1970. Au niveau de l'organisation et du fonctionnement des entreprises, ce mode de régulation serait caractérisé par l'importance croissante des formes de flexibilité.<sup>44</sup> Mercure qualifie « d'impartition flexible » le processus de mutation des organisations dans le sens d'une plus grande flexibilité.

---

<sup>44</sup> Mercure identifie 6 formes de flexibilité qui prennent de l'importance dans le modèle post-fordiste : technique (« introduction de techniques de production facilement adaptables en vue de modifier rapidement la chaîne de production et de fabriquer une plus grande variété de produits »), fonctionnelle (« politiques de gestion qui

Dans une enquête auprès d'entreprises de différents secteurs manufacturiers au Québec, Dubé et Mercure (1998) ont cherché à identifier les mutations des formes de qualification du travail qui découlent de ce processus d'impartition flexible, à partir d'une enquête dans différents secteurs manufacturiers. Les tâches accomplies par les travailleurs de ces secteurs tendaient à devenir plus complexes, à requérir plus de polyvalence et à impliquer plus de coopération avec d'autres travailleurs. Les profils de recrutement des employeurs dans ce contexte étaient variables, mais tendaient toujours à accorder une importance de premier plan aux aptitudes professionnelles et personnelles (dont notamment le goût et l'intérêt pour le travail), alors que l'importance accordée à l'expérience de travail et à la formation initiale variait selon les secteurs. L'intérêt pour la formation initiale était ainsi surtout élevé dans les secteurs à technologie avancée, et était plutôt secondaire dans les autres. À travers les différents secteurs, les auteurs voient émerger trois modèles de qualification différents, tous caractérisés par un impératif de flexibilité : flexible de type professionnel-conceptuel (travailleurs qualifiés pour lesquels la formation initiale est hautement valorisée), flexible de type taylorisé (travailleurs peu qualifiés pour lesquels l'expérience de travail est valorisée) et flexible de type adroit-analytique (travailleurs peu qualifiés dans les secteurs à technologie avancée, pour lesquels la formation et l'expérience de travail peuvent être valorisés). Dans tous les cas, les aptitudes professionnelles et personnelles étaient hautement valorisées, puisqu'elles étaient considérées importantes afin de répondre à une logique de flexibilité.

Vultur (2007) et Couture (2011) ont repris le cadre théorique développé par Eymard-Duvernay et Marchal dans leur analyses des processus de recrutement et des conventions de qualification qui s'y jouent, tirées dans chaque cas des résultats d'entretiens avec les responsables du recrutement d'entreprises de la région de Québec. Ainsi, suite aux analyses, Vultur (2007) trouve que l'expérience de travail constitue l'élément considéré comme le plus important dans le cadre des processus de recrutement :

Les nouvelles procédures d'embauche instituent l'expérience comme l'unité principale de conversion entre les compétences nécessaires pour occuper un poste de travail et

---

occasionnent une polyvalence accrue dans l'activité de travail », avec une emphase sur la polyvalence et la mobilité interne du personnel), financière (« pratiques qui visent à adapter les coûts d'investissement aux variations du marché », par exemple la sous-traitance), salariale (« faire en sorte que les salaires soient davantage sensibles simultanément à l'intensité de l'activité de production et à l'état de l'offre et de la demande sur le marché du travail ») et numérique (« adaptation du volume de main-d'œuvre aux fluctuations du marché »). (Mercure, 2001 : 10-12)

les caractéristiques individuelles des candidats, en améliorant, pour les recruteurs, la précision et la lisibilité des signaux concernant les performances au travail. Critère primordial de sélection de la main-d'œuvre, l'expérience est devenue une composante naturalisée de la compétence d'un individu, un indice de productivité qui correspond à ses caractéristiques intrinsèques et qui est soumis à un processus de réification la mettant de plus en plus en dehors de son processus d'acquisition et d'appropriation. (Vultur, 2007 : 251)

Les aptitudes personnelles tendaient à constituer le second élément en importance. Le diplôme avait quant à lui une importance variable, souvent considéré plutôt comme une condition nécessaire mais non suffisante. Cet état de fait est lié à la prise d'importance des dispositifs de type « marchand » qui valorisent la compétence sur une base individualisée en fonction de certains critères de discrimination, dont au premier chef l'expérience de travail.

S'intéressant plus particulièrement à la formation du jugement sur les compétences des professionnels et des cadres dans les processus de recrutement, Couture (2011) a relevé des variations importantes dans l'importance accordée au diplôme dans les processus de recrutement. Le diplôme constitue ainsi un critère de filtre plus ou moins « négociable » selon le contexte. Plutôt qu'un étalon rendant compte directement des compétences d'un candidat, il fait souvent figure d'indice des qualités personnelles d'un candidat, ces dernières étant d'une importance incontournable. Il est considéré dans plusieurs cas comme étant plutôt garant des aptitudes personnelles des candidats que de leurs connaissances spécialisées. En particulier, c'est le niveau de scolarité (plutôt que le domaine) qui est interprété comme « extrêmement porteur de qualités personnelles jugées importantes pour exercer un poste d'encadrement ou de professionnel. » (Couture, 2011 : 29) Ainsi, en particulier pour les postes de cadre, les recruteurs sont ouverts à des candidats ayant fait des études dans un domaine qui peut être étranger au champ d'activité de l'entreprise, pour peu qu'ils aient une expérience de travail jugée pertinente et qu'ils détiennent au moins un diplôme universitaire.

En somme, Mercure et Vultur (2010) résument ainsi l'évolution des critères d'évaluation de la qualification des candidats à l'emploi par les employeurs depuis les années 1990 :

- 1) une tendance à considérer l'expérience professionnelle comme un critère clé de la compétence;
- 2) une propension à accorder beaucoup plus d'importance aux qualités individuelles;
- 3) une diminution de la confiance envers la valeur substantielle des diplômes comme gage de compétence sur le marché du travail.

[...] De fait, devant l'abondance des titres scolaires et leur hétérogénéité au sein du même niveau de formation, les responsables du recrutement ont tendance à réduire le critère de la compétence professionnelle à celui de l'expérience et du niveau de diplôme. (Mercure et Vultur, 2010 : 56)

Les implications de cette évolution en ce qui a trait à la surqualification ne sont pas évidentes. D'un côté, la priorisation de l'expérience de travail et des aptitudes personnelles dans la valorisation de la compétence des candidats, aux dépens de la formation scolaire, semble pointer vers un découplage entre le diplôme et l'accès à l'emploi, et donc vers une hausse de la surqualification. D'un autre côté, le diplôme demeure valorisé, en particulier pour les emplois de professionnels et de cadres, en tant qu'indice des aptitudes personnelles. C'est en particulier le niveau de scolarité, plutôt que le domaine d'études, qui est considéré comme un critère nécessaire à l'embauche, bien que souvent non suffisant. Ces résultats seraient cohérents avec une situation où la surabondance de diplômés permettrait simultanément aux recruteurs de filtrer les candidats en fonction de leur niveau de diplôme et d'avoir suffisamment de jeu pour sélectionner ensuite les candidats sur la base de critères comme l'expérience professionnelle. Notons aussi que la valorisation de l'expérience professionnelle comme indice des compétences individuelles peut constituer un enjeu pour les travailleurs surqualifiés, dans la mesure surtout où cette expérience tendrait, selon Vultur, à être naturalisée : n'accumulant pas une expérience de travail valorisée lorsqu'ils sont en situation de surqualification, ces travailleurs pourraient se retrouver piégés dans cette situation parce qu'ils seraient perçus en retour comme foncièrement moins compétents par les employeurs. Cela pourrait constituer un élément d'explication des effets « cicatriciels » de la surqualification mentionnés au chapitre précédent.

### **2.1.7 Les réformes de l'assurance-emploi et la surqualification comme substitut au chômage**

Une dernière thèse ne concerne pas spécifiquement les rapports entre l'éducation et le travail, mais plutôt les politiques encadrant l'emploi et le chômage. En particulier, il s'agit de l'idée selon laquelle la surqualification se serait substituée au chômage dans un contexte d'admissibilité limitée à l'assurance-emploi.

La *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* a instauré un régime relativement accessible et généreux, visant en principe une couverture presque universelle. Le régime d'assurance-chômage est demeuré relativement stable jusqu'en 1995. Cela dit, progressivement à partir des années

1980, différentes réformes ont eu tendance à limiter l'accès ou le recours à l'assurance-chômage, dans une logique d'activation de la main-d'œuvre, mais aussi de déplacement vers des politiques adoptant plutôt une logique d'assistance – et non pas d'assurance – sociale pour certains groupes ciblés (par exemple, des prestations aux familles) (Martel, Laplante et Bernard, 2005). Selon Moulin :

Globalement, ces changements peuvent s'interpréter comme un désengagement de l'État dans la sécurisation du revenu des travailleurs. Ce désengagement se traduit de quatre manières différentes : 1) par la baisse progressive de l'accessibilité, des montants et des durées des prestations ordinaires, 2) par le renversement de l'engagement financier du gouvernement fédéral, 3) par la baisse relative des prestations ordinaires au profit des prestations spéciales et des mesures actives, et enfin 4) par l'augmentation du contrôle exercé sur les prestataires. (Moulin, 2016 : 153)

L'importante réforme de 1995 (entrée en vigueur en 1996) a eu pour effet de réduire la part des chômeurs admissibles à des prestations d'assurance-emploi (le nom du programme change avec la réforme). Ainsi, alors que dans les années 1970 et 1980 entre 65% et 90% des chômeurs (en fonction des fluctuations dues au chômage saisonnier) étaient prestataires d'assurance-emploi, ce n'était plus le cas que d'entre 40% et 50% d'entre eux à partir des années 2000 (Moulin, 2016 : 157). De plus, la réforme de 1995 a aussi touché la valeur et la durée des prestations :

La réforme de 1995 a réduit d'abord la valeur des prestations qui remplacent dorénavant 55 % du revenu assurable (60 % avec personnes à charge) contre 66 % auparavant (75 %). Par ailleurs, la même réforme a modifié le nombre maximal de semaines de prestations qui passe de 51 semaines pour tous à une durée qui varie de 14 à 50 semaines selon le taux de chômage régional. (Moulin, 2017 : 36)

Dans une étude portant sur les effets de la réforme de 1995 sur les stratégies des chômeurs dans des familles, Martel et al. (2005) trouvaient que sous le nouveau régime d'assurance-emploi, les chômeurs tendaient à accepter plus rapidement des emplois de moindre qualité, qu'ils avaient tendance à laisser passer sous le régime de l'assurance-chômage.

En ce qui a trait à la surqualification, la thèse ici est donc que, du fait de la couverture plus limitée de l'assurance-emploi, certains chômeurs seraient plus portés à accepter un emploi

surqualifié, de façon temporaire ou parfois prolongée.<sup>45</sup> Cela entraînerait une hausse des taux de surqualification, cette dernière se substituant au chômage dans ces cas. Cette idée peut se traduire par une hypothèse assez simple : les taux de surqualification seront plus élevés après 1996 qu'ils ne l'étaient auparavant.<sup>46</sup>

## 2.2 Problématique et objectifs de l'étude

### 2.2.1 Objectifs

Cette étude aura deux grands objectifs :

1. En prenant en compte l'évolution sous-jacente de la structure des diplômes et de la structure de la qualification des emplois (chapitre 4), décrire l'évolution des taux de surqualification en emploi dans la période 1971-2016 (chapitre 5.1), en considérant les différences qui existent en fonction du genre et du fait d'être né ou pas au Canada<sup>47</sup>;
2. À l'aide de l'analyse de taux de surqualification (chapitre 5.2) et de l'usage modèles multivariés (chapitre 6), décortiquer les trois dimensions de l'évolution dans le temps que sont l'âge, la période et la cohorte, en fonction du niveau de diplôme, du genre et du fait d'être né ou pas au Canada.

L'atteinte de ces objectifs permettra de mettre à l'épreuve un ensemble d'hypothèses concernant l'évolution de la surqualification. Ces hypothèses peuvent être formulées à partir de prédictions issues de différentes perspectives théoriques, ou encore à partir de propositions issues de travaux empiriques. Leur mise à l'épreuve ne permet pas toujours de prouver ou de falsifier chacune des théories qui leur sont associées, mais n'en permet pas moins de contribuer à les appuyer ou à les contester. Le principal défi de ce type d'analyse se trouve dans la possibilité

---

<sup>45</sup> Tel que noté à la section 1.5.1, les quelques travaux qui ont porté sur le fait, pour les chômeurs, d'accepter un emploi surqualifié tendent à suggérer qu'une telle stratégie est moins favorable au regard de l'accès à l'emploi qualifié que de demeurer au chômage sans emploi.

<sup>46</sup> On pourrait aussi postuler que cela s'appliquerait à des réformes plus récentes de l'assurance-emploi (notamment celle de 2012 qui tendait à restreindre davantage l'accès aux prestations, ou celle de 2020, en cours de développement au moment d'écrire ces lignes, qui devrait au contraire élargir l'accès). Il serait cependant difficile (ou tout simplement impossible dans le cas de la réforme de 2020) de constater l'impact de ces réformes récentes dans le cadre de cette étude.

<sup>47</sup> Le fait de se limiter à deux facteurs de différenciation simples (et binaires), soit le genre et le lieu de naissance, est motivé d'abord par un souci de concision. Certains résultats supplémentaires concernant le domaine d'études, qui ont été exclus du corps de l'étude, sont présentés à l'Annexe I.

que plusieurs des mécanismes décrits par les différentes théories soient simultanément à l'œuvre et que leurs effets soient concurrents.

### 2.2.2 Hypothèses

Les différentes hypothèses qui pourront être mises à l'épreuve dans le cadre de la présente étude sont les suivantes<sup>48</sup> :

#### **Concernant l'évolution des structures des diplômes et de la qualification des emplois et l'évolution de la prévalence globale de la surqualification**

- A. Existence et persistance d'un déséquilibre entre la structure des diplômes et la structure de la qualification des emplois (surplus de diplômés).

*En cohérence avec les différentes théories postulant une désarticulation (ou non-articulation) entre structures des diplômes et de la qualification des emplois (théories de la positionnalité de l'éducation, théorie marxiste de Livingstone, thèses attribuant l'évolution de la diplomation aux changements dans les politiques éducatives ou les rapports à l'éducation), et en opposition aux théories du capital humain et credentialistes.*

- B. Hausse mécanique de la surqualification globale due seulement à la hausse de la scolarisation.

*Généralisation de l'hypothèse formulée par S. Moulin (Moulin, 2017).<sup>49</sup>*

- C. Le diplôme devient de plus en plus nécessaire : renforcement de l'association entre le niveau de diplôme atteint et le niveau de qualification de l'emploi occupé au sein des niveaux de qualification supérieurs, et baisse de la sous-qualification.

*En cohérence avec les théories de la positionnalité, les théories credentialistes, et les constats des travaux portant sur les conventions de qualification.*

- D. Le diplôme devient de moins en moins suffisant : baisse des chances de placement associées à un niveau de diplôme donné, et hausse de la surqualification à niveau de diplôme égal.

*En cohérence avec les théories concernant la dépréciation de la valeur de signal des diplômes, la valeur positionnelle des diplômes et l'inflation scolaire, et les constats des*

---

<sup>48</sup> Différentes hypothèses supplémentaires liées à la littérature revue ne pourront pas être mises à l'épreuve des données dans le cadre de la présente étude, mais pourraient mériter de l'être dans de futurs travaux. Voir la discussion des pistes de recherche futures en conclusion.

<sup>49</sup> L'hypothèse portait plus spécifiquement sur les jeunes diplômés, mais on l'étend ici à l'ensemble de la population active.

*travaux portant sur les conventions de qualification, et en opposition aux théories crédentialistes.*

- E. Hausse accélérée de la surqualification au sein des niveaux de diplôme intermédiaires (métiers, collégial, diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat).

*Dérivée des thèses de Boudon et d'autres sur la déqualification en cascade et d'Autor et al. sur la polarisation de la qualification.*

### **Concernant les différentes dimensions de l'évolution dans le temps (âge, période, cohorte)**

- F. Succession de cohortes de plus en plus surqualifiées (à niveau de diplôme égal).

*Dérivée des théories postulant un « trop-plein » de diplômés qui se ferait sentir au moment de l'insertion professionnelle (théories de la positionnalité de l'éducation, etc.).<sup>50</sup>*

- G. Surqualification transitoire : diminution de la surqualification avec l'âge.

*En cohérence avec la théorie du capital humain et les travaux faisant le lien entre surqualification et insertion professionnelle.*

- H. Effets de période liés la conjoncture économique et démographique. En particulier : taux et probabilités de surqualification plus élevés en 1991 et 1996.

*Les cas de 1991 et 1996 feront l'objet d'attention plus particulière puisqu'ils sont les cas les plus clairs de périodes de recensement affectées par une conjoncture économique plus défavorable.<sup>51</sup>*

- I. Effets de période : taux de surqualification plus élevés après 1996 qu'avant (hausse subite, et non pas continue).

*En lien avec la thèse de la substitution de la surqualification au chômage suite à la réforme de l'assurance-emploi de 1995*

- J. Effets de cohorte liés la conjoncture économique et démographique : probabilités plus élevées de surqualification pour les personnes nées entre 1955 et 1975, tout au long de leur carrière.

---

<sup>50</sup> Correspond aussi aux thèses concernant l'évolution des rapports au travail et à l'éducation (découplage entre les stratégies éducatives et professionnelles), si la hausse se fait pour les cohortes nées à partir de 1950, et surtout de 1970.

<sup>51</sup> Les recensements ne sont pas le meilleur outil pour capter la conjoncture économique et ses effets. Par exemple, puisqu'on analysera l'emploi lors de la semaine de référence des recensements (tenus toujours au mois de mai), on ne capte pas du tout les effets des récessions ou ralentissements économiques de 1981 ou de 2001 (Kabore, Joanis et Savard, 2014). Les cas de 1991 et 1996 ont ainsi été choisis puisqu'il s'agit des cas les plus exemplaires de périodes de recensement où les taux de chômage sont particulièrement élevés du fait en raison de récessions/ralentissements économiques. Des travaux futurs pourraient utiliser les données de l'Enquête sur la population active afin de mieux saisir les cycles économiques, et ainsi mieux mettre à l'épreuve cette hypothèse.

*En lien avec l'idée que les cohortes faisant face à une conjoncture défavorable au moment de l'insertion professionnelle présenteront une plus grande tendance à la surqualification tout au long de la carrière (thèse des effets de cicatrice de la surqualification sur les carrières individuelles).*

### **Concernant les différences selon le genre**

- K. Accroissement de l'écart entre hommes et femmes dans les taux de surqualification au sein de l'ensemble des travailleurs.

*En raison de la hausse plus rapide de la diplomation des femmes.*

- L. Décroissement de l'écart entre hommes et femmes dans les taux de surqualification à niveau de diplôme égal.

*Dérivée des résultats concernant différentes formes de convergence des situations des hommes et des femmes sur le marché du travail.*

### **Concernant les différences selon le fait d'être né ou d'avoir immigré au Canada**

- M. Hausse mécanique de la surqualification au sein de l'ensemble de la population due à la hausse de l'immigration.

*Dérivée du double constat de la hausse de la part des immigrants dans la population active et de leur plus forte propension à la surqualification.*

- N. Accroissement de l'écart entre immigrants et natifs en ce qui a trait aux taux de surqualification.

*Dérivée des constats concernant les facteurs de risque de surqualification associés à certaines caractéristiques, les changements de composition de la population immigrante, et l'accroissement de l'écart entre immigrants et natifs concernant la qualité de l'emploi globale (Boulet, 2013).*



## Chapitre 3 - Méthodologie

### 3.1 Données

Les données mobilisées proviennent des recensements canadiens de 1971, 1981, 1986, 1991, 1996, 2001, 2006 et 2016, ainsi que de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 – qui se substitue cette année-là au questionnaire détaillé utilisé lors des autres recensements –, réalisés par Statistique Canada. Il s'agit des micro-données, accessibles dans les Centres de données de recherche de Statistique Canada.<sup>52</sup> Les variables utilisées proviennent pour la plupart du questionnaire détaillé du recensement. Contrairement à la version abrégée, le questionnaire détaillé du recensement n'est pas complété par l'ensemble de la population, mais seulement par un échantillon de très grande taille, dont l'ampleur varie selon les années : 33% en 1971, 20% de 1981 à 2006, 30% pour l'ENM en 2011, et 25% en 2016. Pour les personnes sélectionnées, la complétion de ce questionnaire est obligatoire (sauf pour l'ENM de 2011).

### 3.2 Variables dépendantes : la mesure de la surqualification au croisement du niveau de diplôme et du niveau de qualification de l'emploi

L'étude s'intéresse à l'évolution de trois variables : le plus haut niveau de diplôme atteint, le niveau de qualification de l'emploi occupé, et la surqualification, obtenue grâce au croisement des deux premières variables.

#### 3.2.1 Le plus haut niveau de diplôme atteint

On s'intéressera ici au plus haut niveau de diplôme détenu par les individus au sein de la population active québécoise. Soulignons que on ne traitera ni de l'ensemble des diplômes obtenus par les personnes (mais uniquement du niveau le plus « élevé »), ni du plus haut niveau scolaire fréquenté (mais uniquement du plus haut grade obtenu). Pour ce faire, j'utilise une échelle comprenant 7 modalités, conçues comme étant organisées hiérarchiquement les unes par rapport aux autres (voir tableau 3.1). Ces sept niveaux de diplôme peuvent être mis en

---

<sup>52</sup> Certaines règles entourent la diffusion de statistiques produites à partir des données hébergées dans les Centres de données de recherche de Statistique Canada. Notamment, les fréquences doivent être pondérées et arrondies aléatoirement au multiple de 5 ; les statistiques descriptives dérivées (pourcentages, etc.) doivent être produites à partir de ces valeurs arrondies. Toutes les statistiques descriptives présentées ici répondent à ces critères.

équivalence avec les niveaux de compétence requise attribués aux professions par la Classification nationale des professions (CNP).

<b>Rang</b>	<b>Niveau de diplôme</b>	<b>Niveau de compétence de la CNP</b>
1	Aucun certificat, diplôme ou grade	D
2	Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence (« niveau secondaire »)	C
3	Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (« diplôme de métiers »)	B
4	Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire (« niveau collégial »)	B
5	Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	A
6	Baccalauréat	A
7	Certificat, diplôme ou grade universitaire supérieur au baccalauréat (incl. maîtrise, doctorat, diplômes en médecine de différents types, autres certificats des cycles supérieurs universitaires) (« cycles universitaires supérieurs »)	A

### 3.2.1.1 Le traitement de la scolarité dans le Recensement de 1971

Pour les recensements allant de 1981 à 2016, il est aisé de recoder les variables concernant la scolarité fournies par Statistique Canada afin de reproduire l'échelle décrite plus haut. Le recensement de 1971 constitue quant à lui un cas particulier, puisque la mesure de la scolarité n'y est pas codée de la même façon que les pour les recensements subséquents, et qu'il n'est ainsi possible de procéder qu'à une mise en équivalence approximative avec les données plus récentes sur certains points. En effet, pour les niveaux secondaire et collégial, les données de 1971 n'indiquent que la durée des études, et non pas le diplôme détenu par les individus.

J'ai considéré qu'une 11<sup>e</sup> année atteinte ou plus (jusqu'à la 13<sup>e</sup> année) équivalait à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires. Cette décision a été prise notamment en consultant les données du recensement de 1981, qui offre à la fois une variable indiquant l'obtention d'un diplôme secondaire et une variable indiquant la plus haute année atteinte à l'école primaire et secondaire, et en constatant que l'obtention d'un diplôme de niveau

secondaire était au Québec associée assez nettement à l'atteinte de la 11<sup>e</sup> année au moins, et ce peu importe l'année de naissance.

Pour ce qui est du collégial, on ne dispose en 1971 que d'une variable indiquant la durée des études postsecondaires non universitaires. J'ai décidé de considérer que les personnes ayant complété 2 ou 3 années de telles études avaient atteint un niveau collégial, et d'ignorer celles qui avaient complété au plus une année. Encore une fois, cette décision a été prise en référence aux données de 1981, qui codent à la fois le plus haut grade atteint et le nombre d'années postsecondaires complétées, et qui indiquent que la forte majorité (73%) des personnes ayant complété une seule année d'études postsecondaires non universitaires étaient codées par ailleurs comme ayant un niveau de scolarité maximal inférieur au collégial. Au contraire, la majorité des personnes ayant complété 2 ou 3 années à ce niveau avaient comme plus haut grade un diplôme collégial ou supérieur. Une autre variable permettait d'identifier indépendamment les personnes détenant un diplôme de formation professionnelle (écoles de métiers et apprentissage).

Pour ce qui est des études universitaires, les données de 1971 indiquent le niveau de diplôme acquis, mais selon des modalités un peu différentes que pour les années de recensement subséquentes. En particulier, il a été nécessaire de redistribuer les détenteurs d'un « premier grade professionnel » (« *first professional degree* ») en fonction de la durée d'études universitaires : ceux ayant fait 4 ans ou moins d'études universitaires (correspondant par exemple à des études de premier cycle en génie) ont été reclassés comme ayant un baccalauréat, et ceux ayant fait plus de 4 ans (correspondant par exemple à des études en médecine) ont été reclassés comme des détenteurs d'un diplôme des cycles supérieurs universitaires. Les autres différences avec les recensements subséquents dans le codage des scolarités universitaires étaient négligeables dans la mesure où elles avaient trait aux cycles supérieurs, que j'ai réunis en un seul ensemble.

Somme toute, le recodage de la scolarité pour 1971 demeure plutôt approximatif sur certains points, et doit être considéré avec prudence.

### **3.2.2 La mesure de la qualification de l'emploi occupé**

On s'intéresse à l'emploi occupé pendant la semaine de référence des différents recensements. Le niveau de qualification de l'emploi occupé est déterminé en ayant recours aux classifications professionnelles.

#### 3.2.2.1 1991-2016 : la Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) attribue à chaque catégorie professionnelle un niveau de compétence en fonction d'une échelle comportant 4 paliers :

- A – Professionnel (« une formation universitaire caractérise habituellement les professions »);
- B – Technique (« une formation collégiale ou un programme d'apprentissage caractérise habituellement les professions »);
- C – Intermédiaire (« une formation de niveau secondaire, une formation spécifique à la profession, ou les deux caractérisent les professions »);
- D – Élémentaire (« une formation en cours d'emploi caractérise habituellement les professions ») (Gouvernement du Canada, 2016).

Les gestionnaires sont classés à part des autres professions, dans la catégorie « 0 ». Bien qu'elles soient parfois considérées comme étant rattachables au niveau A dans littérature, on traitera plutôt les professions de gestion comme un cinquième niveau de compétence neutre, se situant en marge de l'échelle de A à D. En effet, les différentes professions de gestion peuvent être caractérisées par une forte présence de diplômés de niveaux divers (principalement de niveau postsecondaire, mais pas nécessairement de niveau universitaire).

Certaines limites associées à l'utilisation de la CNP ont déjà été discutées au chapitre 1. Principalement, on rappelle que les mises à jour de la classification sont relativement peu fréquentes (aux 10 ans) et peuvent ainsi ne pas rendre compte des changements qui affectent la nature des professions, et que les situations concrètes des postes réunis au sein d'une même catégorie professionnelle peuvent être hétérogènes.

Un élément supplémentaire a trait aux différences entre les catégories professionnelles en ce qui a trait aux principes de classification. Les critères de classification des professions

présentés par Emploi et Développement social Canada pour les catégories professionnelles de la CNP sont les suivants: le niveau de compétence (de A à D, lui-même établi en fonction des études, de la formation et d'autres critères liés aux conditions d'accès à la profession), le genre de compétence, l'industrie, la mobilité professionnelle, la taille des groupements et d'autres considérations techniques aillant trait au codage des réponses (Gouvernement du Canada, 2016). On précise que le poids de ces critères varie selon le cas. Cette hybridité des principes à la base du codage des professions suggère une hétérogénéité non seulement au sein des catégories professionnelles, mais aussi entre elles; l'importance de la dimension liée au niveau de scolarité peut ainsi varier d'une profession à l'autre.

Pour toutes ces raisons, l'utilisation de la CNP pour la mesure de la surqualification est limitée, en particulier si l'on cherche à estimer le nombre précis de personnes en situation de surqualification. On sait qu'il existe une certaine part de « bruit », c'est-à-dire de postes qui sont classés comme requérant un certain niveau de diplôme, alors que ce n'est pas le cas en réalité. Il est difficile d'estimer de quelle part des postes il s'agit, et donc de disposer d'une mesure juste du nombre de personnes 'véritablement' en situation de surqualification. Cependant, cela n'empêche pas qu'une telle mesure de la surqualification puisse être utile et robuste lorsqu'on la considère plutôt comme un indicateur pour l'analyse de tendances (comparaison entre des groupes, évolution dans le temps, analyses de déterminants, etc.).

#### 3.2.2.2 1971-1991 : une version « enrichie » de la Classification canadienne descriptive des professions

La CNP a été utilisée à partir du Recensement de 1991, et n'est pas disponible pour les recensements antérieurs. Les classifications professionnelles la précédant – soit la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) utilisée à partir de 1971, ainsi que sa mise à jour en 1980, la Classification type des professions (CTP) – ne sont pas structurées selon le même principe. La CCDP attribue une durée de formation attendue pour l'exercice chaque profession, et ce en deux temps : la durée de formation générale et la durée de formation professionnelle spécifique (voir Gouvernement du Canada, 1987). Cependant, les données fournies par Statistique Canada sont codées au niveau des « groupes de base », soit à un niveau supérieur à celui comportant cette information sur la durée de formation attendue (les « professions »). C'est que ce niveau d'information n'est pas nécessairement destiné à être utilisé à des fins statistiques,

mais plutôt, par exemple, à des fins de référence pour les orienteurs. Les professions contenues dans chaque groupe de base sont hétérogènes en ce qui a trait à la durée de formation, si bien qu'il s'avère délicat d'inférer un niveau de compétence au groupe de base à partir des professions qui le composent, surtout étant donné que l'on ne dispose pas de données sur la distribution numérique des différentes professions dans chaque groupe de base. Renaud, Bernard et Berthiaume (1980) se sont livrés à cet exercice d'inférence. Après avoir testé différentes manières de procéder, ils ont fini par choisir d'attribuer à chaque groupe de base la durée moyenne de formation des professions qui le composent. En résulte donc, pour chaque groupe de base, deux variables correspondant aux durées de formation générale et de formation professionnelle spécifiques attendues. Cette façon de procéder ne règle cependant pas la question de la mise en concordance des niveaux de qualification avant et après la CNP de 1991.

Il existe une autre manière de procéder, que j'ai retenue, qui consiste à attribuer un niveau de compétence sur l'échelle de A à D aux groupes de base de la CCDP en inférant directement à partir de la classification de la CNP<sup>53</sup>. En effet, les données du recensement de 1991 classent les individus à la fois selon la CCDP de 1971 (à des fins de comparabilité avec les données des recensements précédents) et selon la nouvelle CNP appelée à la remplacer. La mise en équivalence directe entre les groupes de base de la CCDP et les professions de la CNP est plutôt difficile : les individus codés dans les catégories de la CCDP tendent à se redistribuer dans plusieurs professions de la CNP, et vice-versa. J'ai plutôt procédé directement à une mise en équivalence entre les groupes de base de la CCDP et les niveaux de compétence de la CNP. Si les groupes de base de la CCDP se redistribuent dans plusieurs professions distinctes de la CNP, il est vraisemblable que ces dernières correspondent à un niveau de compétence équivalent. J'ai donc attribué à chaque groupe de base de la CCDP un niveau de compétence (A, B, C, D ou 0 (gestionnaires)) correspondant à la valeur modale du niveau de compétence de la CNP dans lequel les individus qui composent chacun sont aussi classés en 1991. Autrement dit, si la plupart des individus dans un groupe de base de la CCDP étaient classés dans des professions de niveau A dans la CNP, ce groupe de base était considéré comme correspondant au niveau A.

---

<sup>53</sup> Une approche similaire a notamment été utilisée par Green et Sand (2015).

La classification des catégories de la CCDP en fonction des niveaux de compétence de la CNP ainsi produite – que je qualifierai de « CCDP enrichie » – se trouve à l’Annexe II.

Il est possible d’utiliser cette classification enrichie afin d’analyser la qualification des emplois dans les recensements antérieurs à 1991. Cela signifie que pour les recensements de 1971, 1981 et 1986, le niveau de compétence d’une catégorie professionnelle donnée est défini à partir d’une mise en équivalence établie en 1991. Il est possible que cet anachronisme introduise certaines distorsions, dans la mesure où les caractéristiques de certaines professions ont pu évoluer dans le temps (je présente un exemple plus loin).

Les chiffres présentés correspondent donc essentiellement à deux séries distinctes, soit l’une allant de 1971 à 1991 et mobilisant la version enrichie de la CCDP, et l’autre allant de 1991 à 2016 et mobilisant directement la CNP. Lors de la présentation de statistiques pour l’année 1991, je présenterai toujours uniquement les résultats mobilisant la CNP.<sup>54</sup>

### 3.2.2.3 Enjeux liés à la mise en correspondance de la CNP et de la CCDP

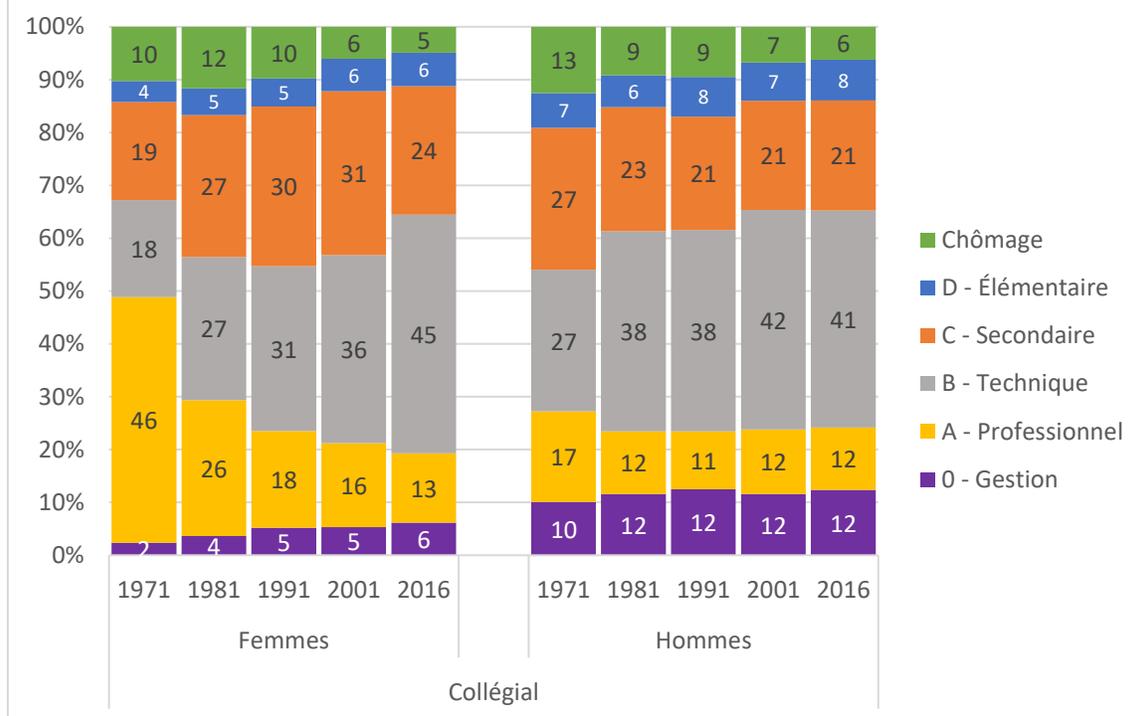
Certains décalages existent entre la CNP et la nouvelle CCDP enrichie. L’Annexe III présente des détails sur la correspondance entre ces deux classifications.

Lors de l’analyse des résultats pour 1971-1986, il conviendra d’être prudent dans l’interprétation, de s’attacher aux tendances claires et de faire attention aux résultats qui pourraient sembler incohérents. Lors de l’analyse des résultats aux prochains chapitres, on verra que le recours à la CCDP enrichie semble donner un portrait de la situation et de son évolution dans le temps généralement cohérent avec ce que l’on observe pour les données plus récentes. À un niveau plus général, la méthode apparaît assez robuste. À un niveau plus fin, certains accrocs peuvent cependant apparaître, prenant la forme de résultats en apparence incohérents, qui appellent à porter attention aux manipulations faites à partir des classifications professionnelles. Considérons tout de suite, à titre d’exemple, le graphique 3.1, extrait d’une analyse qui sera présentée plus loin et qui présente les niveaux de compétence des emplois occupés par les femmes et les hommes détenteurs au plus d’un diplôme du collégial.

---

<sup>54</sup> Les résultats pour 1991 sont similaires indépendamment de la classification utilisée.

Graphique 3.1 : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le genre, détenteurs au plus d'un diplôme du collégial, 1971-2016, Québec



On note la proportion d'apparence anormalement élevée de femmes diplômées du collégial qui occupent en 1971 un emploi correspondant au niveau A (donc correspondant en principe à des études de niveau universitaire), proportion qui s'affaïsse dès 1981, et qui ne connaît pas de parallèle chez les hommes. Cela s'explique vraisemblablement par le fait que les femmes diplômées du collégial en 1971, dont le nombre était assez limité, étaient concentrées dans des professions pour lesquelles les qualifications scolaires exigées ont augmenté entre 1971 et 1991, ce que l'on n'est pas en mesure de capter par la méthode utilisée ici.

Lorsqu'on creuse un peu plus loin, il s'avère en effet que les trois principales catégories professionnelles qui composent cette population de femmes diplômées du collégial occupant des postes de niveau A (professionnel) en 1971 sont « 2731 Instituteurs d'école maternelle et d'école primaire », « 2733 Professeurs d'école secondaire », et « 3131 Infirmières autorisées, diplômées et infirmières en formation (incluant 3133 Infirmières en formation) ». On reconnaît ici des occupations traditionnellement féminines ayant connu un processus de professionnalisation au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle.

<b>Catégorie professionnelle</b>	<b>Plus haut niveau de diplôme atteint</b>					
	Aucun	Secondaire	Métiers	Collégial	Universitaire (tous)	Total
2731 Instituteurs d'école maternelle et d'école primaire	1025	8900	5110	10 210	12 400	37 645
	2,7%	23,6%	13,6%	27,1%	32,9%	100,0%
2733 Professeurs d'école secondaire	335	3740	2900	5675	23 170	35 820
	0,9%	10,4%	8,1%	15,8%	64,7%	100,0%
3131 Infirmières autorisées, diplômées et infirmières en formation (incluant 3133 Infirmières en formation)	595	1400	8705	6635	6220	23 555
	2,5%	5,9%	37,0%	28,2%	26,4%	100,0%

Cela signifie-t-il que le niveau de compétence de ces catégories professionnelles devrait être recodé, qu'on devrait les traiter comme relevant du niveau B (technique) plutôt que du niveau A (professionnel)? Pas nécessairement, d'abord parce que les diplômés du collégial ne sont qu'une partie des personnes occupant ces professions. Le tableau 3.2 compare le nombre de diplômés de différents niveaux (on inclut aussi les hommes, et non seulement les femmes) dans les trois professions mentionnées plus haut. Ensuite, le mauvais classement de ces catégories n'est qu'une possibilité parmi d'autres. Une autre possibilité est que ces occupations correspondaient déjà en 1971 effectivement au niveau de compétence qu'on leur a attribué en inférant à partir de la CNP de 1991, mais que certaines personnes qui travaillaient dans ces occupations professionnalisées y demeuraient du fait d'un droit acquis, d'une clause grand-père, malgré leurs études plus courtes.

### **3.2.3 La mesure de la surqualification**

La surqualification se définit à partir du croisement du plus haut niveau de diplôme obtenu et du niveau de compétence de l'emploi occupé (voir tableau 3.3).

Étant donné l'imperfection des classifications professionnelles mobilisées dans la définition de la surqualification, il peut s'avérer pertinent d'introduire une distinction entre une surqualification majeure ou « claire » et une forme comparativement mineure ou marginale de

surqualification. On définira la surqualification majeure comme la situation d'un individu qui occupe un emploi qui se situe à deux niveaux de compétence ou plus en-deçà de celui attendu en fonction de son niveau de diplôme. Il s'agit donc de diplômés universitaires occupant des emplois de niveau C et D et de diplômés du postsecondaire non universitaire occupant des emplois de niveau D. Dans la mesure où les facteurs qui influent sur les chances de surqualification sont les mêmes pour les situations de surqualification majeure que pour les situations de surqualification plus 'mineures', cette définition claire pourrait en particulier faciliter l'analyse de tendances en éliminant un éventuel bruit lié à l'inclusion de 'faux' cas de surqualification. Elle pourra notamment être plus robuste lors de l'utilisation de modèles multivariés.

Niveau de compétence de l'emploi occupé	Plus haut niveau de diplôme détenu			
	Aucun diplôme	Secondaire	Postsecondaire non universitaire	Universitaire
<b>A – Professionnel</b>	Sous-qualification majeure	Sous-qualification majeure	Sous-qualification	Qualification correspondante
<b>B – Technique</b>	Sous-qualification majeure	Sous-qualification	Qualification correspondante	Surqualification
<b>C – Secondaire</b>	Sous-qualification	Qualification correspondante	Surqualification	Surqualification majeure
<b>D – Élémentaire</b>	Qualification correspondante	Surqualification	Surqualification majeure	Surqualification majeure
<b>0 – Gestion</b>	Non applicable, mais inclus dans la population de référence			
<b>Chômage</b>				

### 3.3 Population

La population de référence retenue inclura l'ensemble des personnes de 15 ans et plus<sup>55</sup> actives sur le marché du travail lors de la semaine de référence, soit la semaine précédant chaque recensement. On inclut donc dans la population les chômeurs et les gestionnaires, même s'ils ne peuvent par définition pas être surqualifiés. Cette façon de faire se distingue de ce que l'on retrouve parfois dans la littérature.

<sup>55</sup> Lors du calcul de probabilités de surqualification à l'aide de modèles âge-période-cohorte, on ne retiendra toutefois que les personnes ayant entre 25 et 64 ans (voir section 3.5).

### 3.3.1 Pourquoi inclure les gestionnaires et les chômeurs dans la population de référence pour calculer les taux de surqualification

Même si on ne leur accorde pas automatiquement le niveau de compétence A suggéré par la CNP, il est cependant important de prendre en compte les gestionnaires lors de l'analyse de l'évolution dans le temps de la surqualification, puisque leur nombre et leur proportion dans l'ensemble de la population en emploi varient avec le temps. Le même raisonnement vaut pour les personnes au chômage. Ne pas prendre en compte ces catégories dans la population de référence est susceptible de biaiser l'interprétation que l'on fait des taux de surqualification et de leur évolution.

À titre de démonstration, avec l'exemple des gestionnaires, considérons la situation hypothétique suivante : dans une population de 100 individus, on retrouve à t=0 10 gestionnaires et 90 non-gestionnaires. Parmi ces derniers, 20 sont sous-qualifiés, 45 sont adéquatement qualifiés, et 25 sont surqualifiés (voir tableau X). À t=1, dans la même population de 100 personnes, on a maintenant 20 gestionnaires et 80 non-gestionnaires. Des 10 nouveaux gestionnaires, 5 étaient autrefois sous-qualifiés, et 5 autres avaient la qualification attendue pour l'emploi qu'ils occupaient. Le nombre de personnes en situation de surqualification dans la population est quant à lui resté le même.

<b>Tableau 3.4 : Situation hypothétique d'augmentation artificielle des taux de surqualification due à une hausse de la proportion de gestionnaires</b>				
t	0		1	
	Nombre d'individus	Taux excluant les gestionnaires	Nombre d'individus	Taux excluant les gestionnaires
Gestionnaires	10	--	20	--
Sous-qualifiés	20	22,2%	15	18,75%
Qualification attendue	45	50,0%	40	50%
Surqualifiés	25	27,8%	25	31,25%
Total	100	100%	100	100%

Lorsqu'on calcule le taux de surqualification en excluant les gestionnaires de la population, on observe qu'il a augmenté entre t=0 et t=1 de manière significative (passant de 27,8% à 31,25%), malgré le fait que le nombre de personnes surqualifiées (25) et la proportion qu'elles

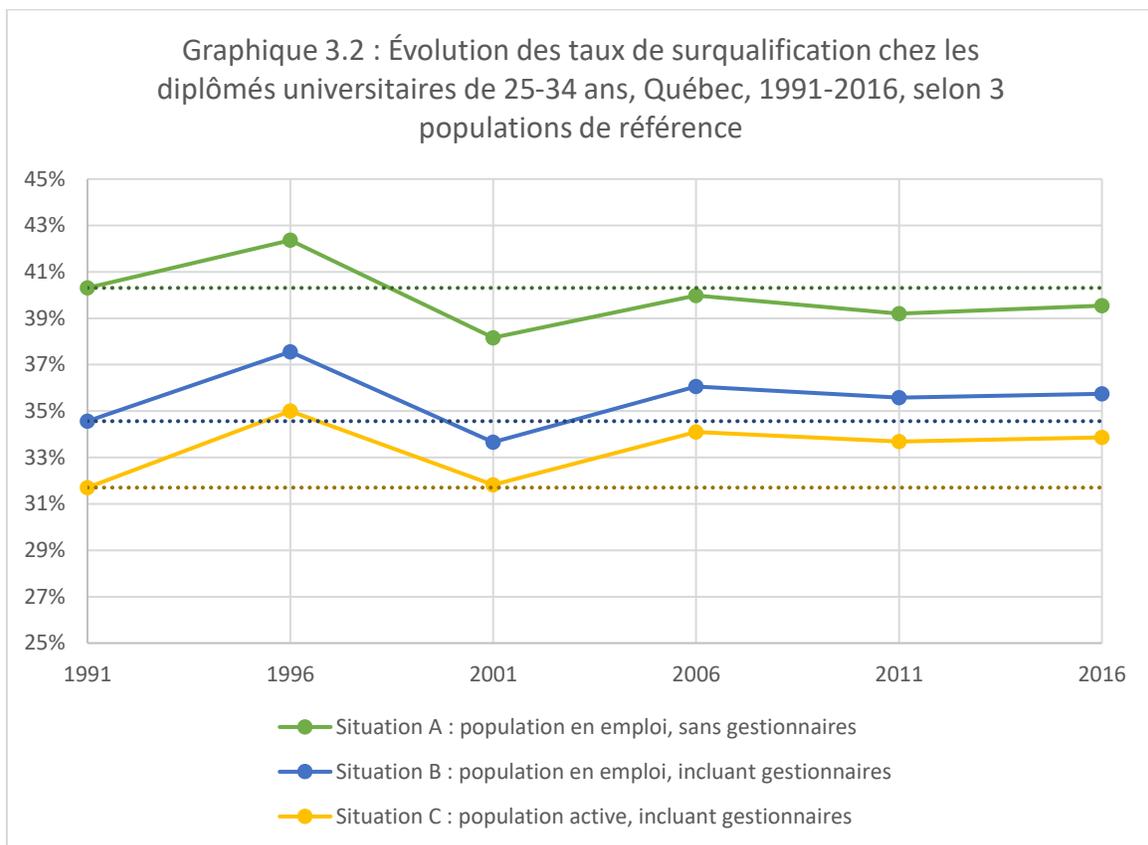
occupent dans la population dans son ensemble (25%) soient restés stables. La hausse du taux de surqualification observée ici est donc le produit du fait de ne pas prendre en compte les gestionnaires dans le calcul du taux. En regardant uniquement l'évolution des taux, on aura l'impression que l'on assiste à un mouvement de baisse de la sous-qualification et de hausse de la surqualification, alors que l'on a plutôt affaire à un déplacement de personnes sous-qualifiées et adéquatement qualifiées vers des postes de gestionnaires. L'interprétation que l'on est amené à faire de la dynamique sous-tendant les variations des différents taux d'une période à l'autre est ainsi globalement susceptible d'être faussée par le fait d'exclure la catégorie des gestionnaires. L'exemple hypothétique donné ici est relativement simple, mais lorsqu'on travaille avec une population réelle dont la taille et la composition évoluent avec le temps de façon plus complexe, on introduit en excluant les gestionnaires un piège qui est susceptible de se traduire en biais dans l'interprétation des résultats.

Un raisonnement similaire vaut pour la prise en compte de l'ensemble de la population active (incluant donc les personnes au chômage), et non pas uniquement de la population en emploi. De plus, la prise en compte du chômage dans la population de référence peut aussi s'avérer pertinente pour des raisons théoriques, permettant de porter attentions aux variations conjointes du taux de chômage et du taux de surqualification. Ces deux taux pourraient évoluer de façon indépendante, ou au contraire constituer des vases communicants. Le fait, pour un diplômé qui n'arrive pas à se trouver un emploi à la hauteur de ses qualifications, d'accepter d'occuper un emploi surqualifié plutôt que de demeurer au chômage peut dépendre d'un ensemble d'éléments (admissibilité à l'assurance-emploi, circonstances personnelles et familiales, durée du chômage, conjoncture économique, etc.) qui varient au fil du temps et qui ne sont pas nécessairement distribuées de façon égale dans la population (variations selon l'âge, le genre, etc.). En considérant la proportion des actifs plutôt que des travailleurs en situation de surqualification, on peut capter ces variations dans le temps et entre les groupes en ce qui concerne les rapports entre chômage et surqualification.

Une telle situation où les variations du taux de chômage et de la proportion de gestionnaires viendraient affecter l'interprétation que l'on fait de l'évolution des taux de surqualification n'est pas qu'hypothétique. Il est par exemple possible que le fait de ne pas prendre en compte ce phénomène puisse fausser l'interprétation des résultats obtenus par Uppal

et LaRoche-Côté (2014) dans leur étude sur la surqualification des jeunes diplômés universitaires canadiens. S'intéressant à l'évolution de la surqualification chez les diplômés universitaires canadiens en emploi de 25 à 34 ans entre 1991 et 2011, ils excluaient de leur population à la fois les gestionnaires et les chômeurs. Ils observaient de cette façon une relative stabilité du taux de surqualification chez cette population entre 1991 et 2011.

Le graphique 3.2 représente l'évolution de la surqualification chez les diplômés universitaires québécois de 25 à 34 ans de 1991 à 2016 selon 3 situations : n'incluant que les personnes en emploi et excluant les gestionnaires (situation A, correspondant à l'approche adoptée par Uppal et LaRoche-Côté); n'incluant que les personnes en emploi mais incluant les gestionnaires (situation B); et incluant l'ensemble de la population active et les gestionnaires (situation C). Les lignes pointillées indiquent les taux de surqualification en 1991.



On constate que dans la situation A, en accord avec les résultats d'Uppal et LaRoche-Côté à l'échelle canadienne, le taux de surqualification chez les jeunes diplômés universitaires québécois n'a pas augmenté, et a même diminué légèrement, passant de 40,3% en 1991 à 39,5%

en 2016. On note un creux en 2001 alors que le taux de surqualification est à 38,2%. Lorsqu'on considère la situation B, cependant, on constate qu'en prenant en considération les gestionnaires dans la population de référence, le taux de surqualification augmente, passant de 34,6% en 1991 à 35,7% en 2016. Cela s'explique par une baisse considérable de la proportion de jeunes diplômés universitaires qui occupent des emplois de gestion, proportion qui passe de 13,1% en 1991 à 9,1% en 2016. Finalement, lorsque l'on considère la situation C, qui prend comme population de référence l'ensemble de la population active, on constate que la hausse du taux de surqualification se renforce légèrement, passant de 31,7% en 1991 à 33,9% en 2016. En somme, les faits stylisés que l'on pourrait retenir à propos de l'évolution des taux de surqualification sont considérablement différents lorsque l'on considère la situation C plutôt que la situation A. Sauf exception, l'ensemble des taux que je produirai prendront donc comme population de référence l'ensemble de la population active lors de la semaine de référence des recensements.

### **3.4 Variables indépendantes**

#### **3.4.1 Facteurs de différenciation : le genre et le fait d'être né au Canada ou hors du Canada**

Les évolutions de la diplomation, du niveau de qualification des emplois et de la surqualification seront analysées à l'aune de deux variables indépendantes simples : le genre (homme/femme) et le fait d'être né au Canada ou hors du Canada.

Parmi la catégorie des personnes nées hors du Canada, on inclut à la fois les immigrants reçus et les résidents non permanents, de même que des individus nés citoyens canadiens à l'étranger. Le fait d'inclure les personnes nées citoyennes canadiennes à l'étranger est dû à une incapacité de les filtrer et de les exclure à partir des données disponibles. Cette variable est utilisée pour explorer la dimension de l'immigration. Malgré le fait que, tel que discuté au chapitre 1 (section 1.5.4), différentes variables liées à l'immigration s'avèrent plus pertinentes à l'explication du lien entre immigration et surqualification (en commençant par le lieu d'obtention du diplôme), cette variable demeure tout de même pertinente pour dégager rapidement de grandes tendances évolutives. Surtout, elle a l'avantage d'être disponible dès 1971.

### 3.4.2 Variables temporelles : l'âge, la période et la cohorte

L'évolution dans le temps sera analysée sur la base de trois variables temporelles : l'âge, la période (qui correspond simplement à l'année de recensement), et la cohorte (qui correspond à l'année de naissance).

Si l'âge et la période sont des variables très largement répandues en termes d'analyse sociologique, la notion de cohorte est un peu moins fréquemment utilisée, entre autres parce que son opérationnalisation requiert des données longitudinales. Yang et Land, reprenant les travaux fondateurs de Ryder (1965), ont développé un argumentaire en faveur de l'utilisation de la cohorte comme unité pertinente d'analyse sociologique, et comme dimension essentielle de l'étude du changement social (Yang et Land, 2013 : 7-9). La cohorte s'avère selon eux une catégorie d'analyse pertinente dans la mesure où il existe une congruence entre les processus de changement social et les processus de population (c'est-à-dire des processus ayant trait tant aux dynamiques démographiques qu'aux cycles de vie des individus). Les individus d'une même cohorte vivent un certain nombre d'évènements sociaux et historiques à un même âge, et sont ainsi susceptibles de voir leurs trajectoires de vie être modelées d'une façon à la fois commune et spécifique par ces évènements. Ryder qualifie de « métabolisme démographique » la succession de cohortes composées d'individus ayant des expériences de vie distinctes du fait des modulations particulières que le contexte historique a appliqué à leurs trajectoires de vie. Dans le cas qui nous intéresse, la cohorte, définie sur la base de l'année de naissance, est intéressante dans la mesure où les individus nés à un même moment ont aussi vécu au même moment – du moins dans une large mesure – leur scolarisation et leur insertion sur le marché du travail. Dans la mesure où il y a une évolution dans le temps des caractéristiques du système d'éducation ainsi que de la conjoncture du marché du travail au moment de l'insertion professionnelle (deux choses qui peuvent hypothétiquement être considérées comme ayant un impact sur les chances de surqualification), on doit se préparer à pouvoir identifier des effets de cohorte, ceux-ci pouvant s'avérer les plus pertinents pour rendre compte de la temporalité particulière des conséquences de ces formes de changement social.

La distinction entre les trois dimensions de l'évolution dans le temps que sont l'âge, la période et la cohorte découle donc de l'existence de mécanismes causaux distincts associables à chacune. Cela dit, comme le notent Fosse et Winship, ces trois « dimensions temporelles » ont

principalement une existence comptable. Facilement mesurables, elles permettent de recouvrir différents mécanismes qui ne peuvent pas ou peuvent difficilement être mesurés de façon plus directe ; elles ne sont pas en elles-mêmes des mécanismes causaux, mais servent plutôt de proxys (Fosse et Winship, 2019b). La discussion théorique au chapitre 2 a ainsi permis de dégager un ensemble d'hypothèses qui se traduisent en prédictions en termes d'effets d'âge, de période ou de cohorte. Une difficulté provient cependant du fait que plusieurs théories et hypothèses différentes peuvent se traduire en une même prédiction en termes d'effets d'âge, de période ou de cohorte.

### 3.5 Modèles âge-période-cohorte

Afin de décortiquer les effets respectifs de l'âge, de la période et de la cohorte, on utilise des modèles dits « âge-période-cohorte ». Cette forme de modélisation implique certaines difficultés, en lien avec ce qui est désigné comme le problème de l'identification.

Le problème de l'identification est dû au fait qu'il existe une relation linéaire entre l'âge, la période et la cohorte, c'est-à-dire que, par définition,  $Période - Âge = Cohorte$ . Les coefficients estimés pour les effets linéaires de chacun entretiennent une relation linéaire, ce qui se traduit par une infinité de solutions possibles : « This can be viewed as a special case of collinear regressors that produces, in this case, a singular matrix (of one less than full rank) used in the statistical estimation process. Since a singular matrix produces multiple estimators of the three effects, it is difficult to estimate the unique true separate effects. » (Yang et Land, 2013b : 61) Il s'agit d'un problème difficile à surmonter, pour lequel différentes solutions, souvent imparfaites, ont été proposées (voir les revues et discussions de Fosse et Winship, 2019 et Bell, 2020).

Dans le cas de l'analyse de données transversales répétées, comme c'est le cas ici, Yang et Land proposent d'utiliser un modèle âge-période-cohorte hiérarchique avec effets aléatoires croisés (*Hierarchical APC – Cross-Classified Random Effects Model*) (Yang et Land, 2013b ; Yang et Land, 2008). Il s'agit d'une approche multiniveaux fondée sur une conceptualisation de la période et de la cohorte comme des variables contextuelles (c'est-à-dire de niveau 2) au sein desquelles les individus sont imbriqués simultanément.

Le modèle utilisé cherche à établir la probabilité, pour un individu, de se trouver dans une situation de surqualification. La variable de réponse présente donc une distribution binaire où

1=évènement de surqualification et 0=non-évènement de surqualification. La fonction de lien utilisée pour la régression est donc une fonction logit.

Un modèle complet utilisant les trois variables temporelles se spécifie ainsi :

Niveau 1 :

$$\text{LogitPr}(SURQ_{icp} = 1) = \beta_{0cp} + \beta_1 AGE_{icp}$$

Niveau 2 :

$$\beta_{0cp} = \gamma_0 + u_{0c} + v_{0p}, \text{ où } u_{0c} \sim N(0, \tau_u), v_{0p} \sim N(0, \tau_v)$$

Modèle combiné :

$$\text{LogitPr}(SURQ_{icp} = 1) = \gamma_0 + \beta_1 AGE_{icp} + u_{0c} + v_{0p}$$

Où :

$i$  = individus au sein de la cohorte  $c$  et de la période  $p$

$c$  = cohorte (selon l'année de naissance, en groupes de 5 ans)

$p$  = période (année de recensement)

Les analyses ont été effectuées dans SAS avec la procédure GLIMMIX. L'algorithme d'optimisation utilise la méthode de Newton-Raphson avec *ridging*. L'estimation des paramètres est réalisée par la méthode dite « RSPL » (*Pseudo-likelihood : Residual likelihood with subject-specific expansion*) (SAS, 2013 : 3100).<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Pour des variables dépendantes présentant une distribution binaire, comme c'est le cas ici, Kiernan (2018 : 7) recommande d'utiliser plutôt la méthode du maximum de vraisemblance basée sur la méthode d'approximation de Laplace (« *Maximum Likelihood Estimation Based on Laplace Approximation* » dans SAS). Cette approche a été essayée pour estimer les modèles ; cependant, des erreurs fréquentes faisaient en sorte que certains modèles ne pouvaient pas être estimés selon cette méthode. Lorsque l'estimation des modèles fonctionnait, les estimations obtenues étaient à toutes fins pratiques les mêmes que celles obtenues en utilisant la méthode RSPL. Pour cette raison, ce sont les résultats des modèles utilisant cette dernière méthode qui seront présentés (sauf quelques exceptions : résultats des graphiques 6.1 (diplômés du secondaire), 6.4 (diplômés du postsecondaire non universitaire selon le genre) et 6.6 (diplômés universitaires selon le genre)), à des fins de cohérence.

La population retenue pour les modèles englobe les personnes dans la population active, âgées de 25 à 64 ans. Les différents modèles portent sur des sous-populations spécifiques définies sur la base du plus haut niveau de diplôme atteint et, dans certains cas, du genre. Des modèles supplémentaires prédisant la sous-qualification, présentés à l'Annexe V, portent sur des populations légèrement différentes (15-64 ans pour les personnes sans diplôme et 17-64 ans pour les diplômés du secondaire).

Pour la plupart des analyses, la variable d'âge correspond à l'âge spécifique en années. Pour certains modèles, l'âge est cependant regroupé en groupes de 5 ans (25-29 ans, 30-34 ans, ...).<sup>57</sup> La cohorte (c'est-à-dire l'année de naissance), est quant à elle toujours réunie en groupes de 5 années (1907-1911, 1912-1916, ...).

Pour faciliter la présentation graphique et l'interprétation des résultats, les coefficients estimés par les modèles sont transformés en pourcentage, de la manière suivante :

$$\%_{0ij} = \frac{e^{(y_0+x_{ij})}}{1 + e^{(y_0+x_{ij})}} \times 100$$

Où :

$x$  = coefficient estimé pour la catégorie  $j$  de la variable  $i$

$y_0$  = ordonnée à l'origine

### 3.5.1 Note critique sur les modèles âge-période-cohortes hiérarchiques

Il est important de noter que des critiques assez sévères ont été récemment formulées quant à la capacité réelle de l'approche des modèles hiérarchiques avec effets aléatoires croisés proposée par Yang et Land à contourner le problème de l'identification. Bell et Jones affirment ainsi que « no technical solution can break the logical or mathematical relationship of age, period, and cohort without strong a priori assumptions » (Bell et Jones, 2014 : 352). À partir de simulations, ils montrent que les modèles âge-période-cohorte hiérarchiques du type proposé par Yang et Land tendent à adopter mécaniquement des postulats dont les chercheurs n'ont pas

---

<sup>57</sup> Pour les modèles derrière les résultats des graphiques 6.1 (diplômés du secondaire), 6.4 (diplômés du postsecondaire non universitaire selon le genre) et 6.6 (diplômés universitaires selon le genre). Il s'agit des mêmes cas où la méthode d'estimation diffère.

connaissance, et que cela pose des problèmes en ce qui a trait à l'estimation de la composante linéaire des effets de période et de cohorte (mais pas en ce qui a trait à l'estimation de leurs fluctuations au fil du temps qui sont non linéaires) (voir aussi Bell, 2020 et Fosse et Winship, 2019). Ils identifient une forme d'erreur en particulier qui apparaît fréquemment dans les études publiées mobilisant cette approche : lors de l'estimation des effets de période et de cohorte, les modèles attribuent un effet linéaire uniquement à la période, et les effets de cohorte prennent la forme d'une fluctuation autour d'un effet linéaire nul. Les résultats obtenus ici (présentés au chapitre 6) prennent cette forme.

Dans les circonstances, il s'avère important d'être prudent dans l'interprétation des résultats, afin de respecter les limites de la méthode utilisée.<sup>58</sup> Il s'agit d'être prudent lors de la discussion de la dimension linéaire des effets estimés. En particulier, il ne faut pas conclure de l'estimation d'un effet linéaire nul associé aux cohortes qu'il n'existerait pas, par exemple, d'augmentation continue des probabilités de surqualification d'une cohorte à l'autre, et qu'en fait l'augmentation des chances de surqualification serait attribuable entièrement à l'effet de la période, affectant de façon égale l'ensemble des cohortes. De toute façon, pour savoir si la hausse des taux de surqualification concerne l'ensemble de la population active ou si elle est le fait du remplacement de cohortes de plus en plus à risque de surqualification, on peut assez facilement se baser sur l'analyse des taux bruts de surqualification par cohorte et par période (chapitre 5.2). Les modèles âge-période-cohorte sont plus appropriés pour estimer les fluctuations qui s'écartent des tendances linéaires, et plus utiles pour répondre à des questionnements correspondants (par exemple liés aux effets de la conjoncture sur les chances de surqualification de certaines cohortes). On reviendra sur les limites de l'interprétation de certains effets au chapitre 6, lors de l'analyse des résultats des modèles.

Les trois prochains chapitres présentent et discutent les résultats de l'analyse des données. Le chapitre 4 présente les évolutions respectives et croisées des structures des diplômes

---

<sup>58</sup> Dans le cadre d'une revue des méthodes âge-période-cohorte, Fosse et Winship (2019) recommandent de ne plus utiliser l'approche hiérarchique de Yang et Land. Ils proposent une approche alternative qui se veut plus conservatrice et se base sur l'utilisation de postulats explicites et théoriquement justifiés afin d'établir des bornes sur les effets de l'âge, de la période et de la cohorte. Cette approche n'a pas pu être utilisée ici, mais pourrait l'être dans le futur pour vérifier les résultats.

et de la qualification des emplois, le chapitre 5 l'évolution des taux de surqualification, et finalement le chapitre 6 les résultats des modèles âge-période-cohorte.

## **Chapitre 4 - Les évolutions des structures des diplômes et de la qualification des emplois**

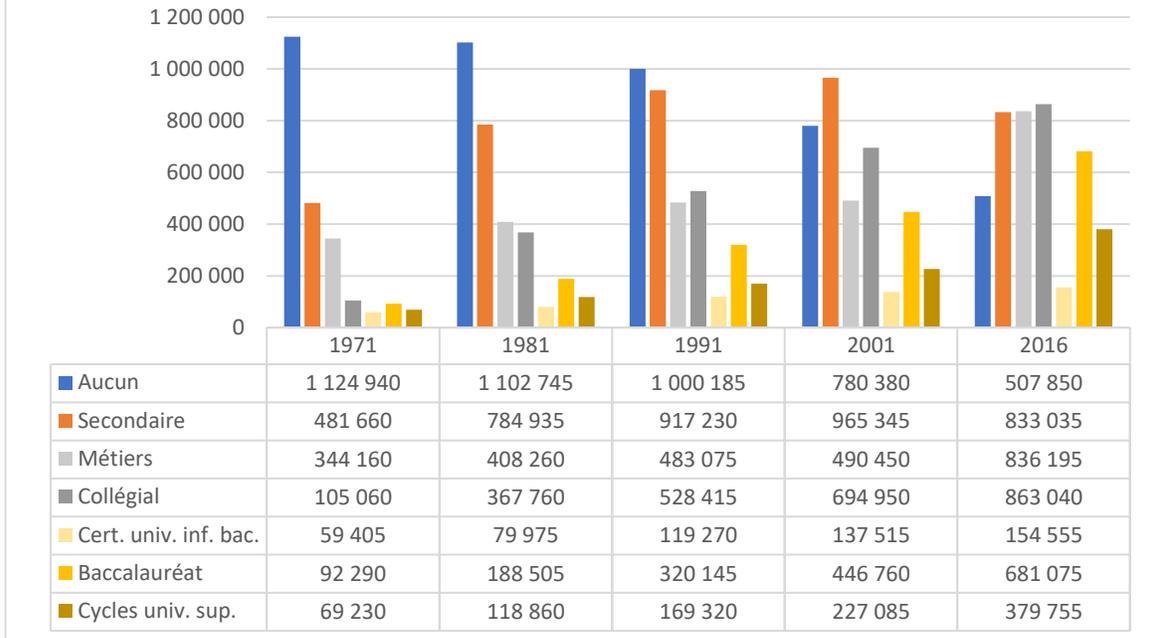
Dans ce chapitre, j'analyserai l'évolution de la structure des diplômes (section 4.1) et l'évolution de la structure de la qualification des emplois (section 4.2), d'abord de façon distincte, puis conjointement (section 4.3). À chaque étape, je m'attarderai aussi plus particulièrement aux différences selon le genre et le fait d'être né au Canada ou hors du Canada. Les résultats seront synthétisés et rapportés aux hypothèses formulées précédemment à la section 4.4.

### **4.1 L'évolution de la structure des diplômes**

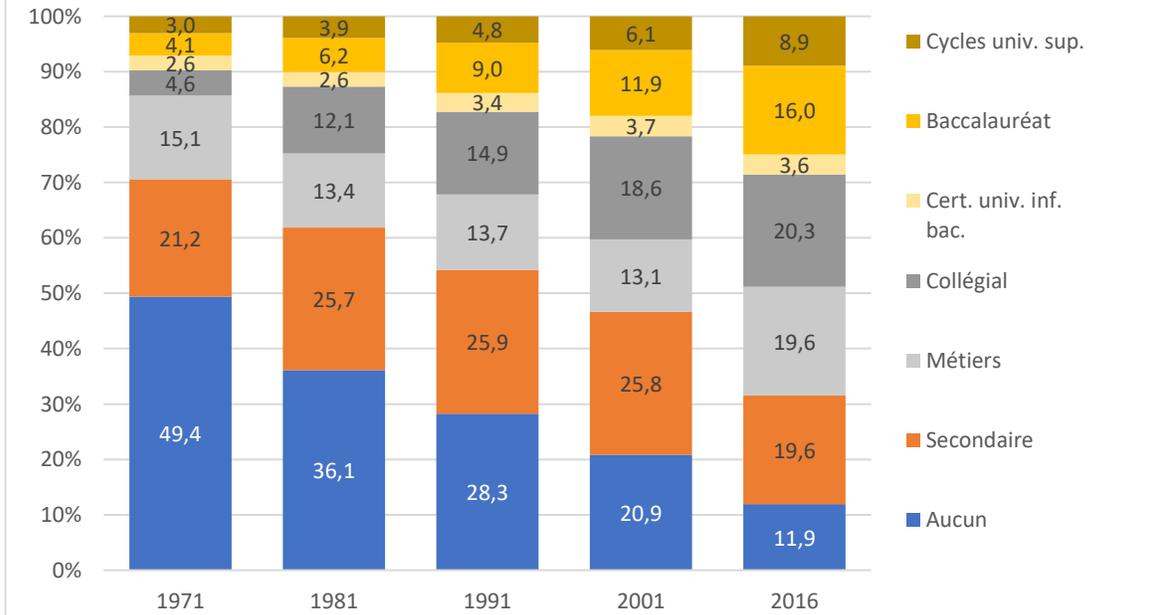
#### **4.1.1 Portrait général**

Le graphique 4.1 présente l'évolution de la structure des diplômes au sein de la population active québécoise de 1971 à 2016 en nombres absolus, puis le graphique 4.2 en proportions. J'ai codé par couleur les différents niveaux de diplômes pour les faire correspondre aux niveaux de compétence de la CNP qui seront utilisés pour définir la surqualification : bleu : niveau D, élémentaire, ne requérant habituellement pas de diplôme; orange : niveau C, secondaire, requérant habituellement un diplôme du secondaire; gris : niveau B, technique, requérant habituellement un diplôme postsecondaire non universitaire; jaune : niveau A, professionnel, requérant habituellement un diplôme universitaire.

Graphique 4.1 : Plus haut niveau de diplôme atteint, population active québécoise, 1971-2016



Graphique 4.2 : Plus haut niveau de diplôme atteint, population active québécoise, 1971-2016 (en %)



Dans l'ensemble, on constate hausse généralisée et forte des niveaux de scolarité. Alors que les personnes ne détenant aucun diplôme représentaient en 1971 la moitié de la population active, elles n'en représentaient plus que 11,9% en 2016. Cette forte baisse

de la part relative des non diplômés s'est aussi accompagnée d'une baisse marquée de leur nombre absolu, passant d'un peu plus de 1 100 000 en 1971 et 1981 à 507 850 en 2016. Cette baisse s'est accélérée à partir de 1991.

La part de personnes ayant au plus un diplôme du secondaire s'est accrue entre 1971 et 1981 (bien que les chiffres de 1971 en la matière soient à considérer avec prudence, voir section 3.2.1.1), puis est restée stable à environ 26% de 1981 à 2001, avant de redescendre à 19,6% en 2016. Le nombre absolu de diplômés de cette catégorie a quant à lui augmenté de façon continue de 1971 à 2001. Ils ont en 2001 succédé aux sans-diplômes comme catégorie modale de la distribution des plus hauts niveaux de scolarité. En 2016, les personnes détentrices au plus d'un diplôme de métiers ainsi que celles détentrices d'un diplôme du collégial les ont cependant dépassées en nombre.

Pour ce qui est des personnes actives détenant au plus un diplôme de métiers, on note une hausse très marquée entre 2001 et 2016, tant en ce qui a trait à leur nombre qu'à leur part de la population active, ce qui succède à une période de relative stabilité de 1971 à 2001. Il n'y a eu sur cette période qu'une baisse de leur part relative entre 1971 et 1981, ainsi qu'une augmentation de leur nombre entre 1981 et 1991. Entre 2001 et 2016, cependant, leur nombre a presque doublé (passant d'environ 490 450 à environ 836 195), et leur part dans la population active est passée de 13,1% à 19,6%.

Au niveau du collégial, il y a eu une hausse forte et continue sur toute la période couverte. On remarque une hausse particulièrement marquée entre 1971 et 1981, mais, encore une fois, les chiffres de 1971 sont à prendre avec prudence. Il n'est en effet pas clair si le faible nombre de diplômés du collégial en 1971 est dû à la structure du système éducatif au Québec jusqu'aux années 1960 (le principal diplôme correspondant à l'époque était le *baccalauréat ès arts* du cours classique), ou à une difficulté à comptabiliser les diplômés de niveau correspondant à partir des données fournies. Reste que de 1981 à 2016, le nombre de personnes ayant au plus un diplôme du collégial est passé de 367 760 à 863 040, et leur part dans la population active est passée de 12,1% à 20,3%.

Pour ce qui est des diplômés universitaires, on constate d’abord l’évolution de la part relative de chacun des différents cycles d’études (tableaux 4.1). Il y a eu une diminution de la part des détenteurs d’un certificat inférieur au baccalauréat, qui s’est traduite pour l’essentiel par une hausse de la part des détenteurs de baccalauréat. La proportion de diplômés universitaires qui détenaient un diplôme des cycles supérieurs est restée plutôt stable de 1971 à 2016. Globalement, le nombre de diplômés universitaires dans la population active est passé de 220 925 (9,7%) à 1 215 385 (28,6%).

<b>Tableau 4.1 : Part des diplômés universitaires de différents niveaux, 1971-2016 (en %)</b>					
	<b>1971</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>
Cert. inf. bacc.	27	21	20	17	13
Baccalauréat	42	49	53	55	56
Cycles univ. sup.	31	31	28	28	31
Total	100	100	100	100	100

Malgré leur perte de poids au sein des diplômés universitaires, les détenteurs au plus d’une certification inférieure au baccalauréat ont tout de même vu tant leur nombre que leur part dans la population active s’accroître. Cette hausse semble cependant avoir ralenti à partir de 1991. Ce niveau de diplôme apparaît comme étant relativement marginal par rapport à l’ensemble de la population active.

La hausse tant du nombre que de la part de détenteurs d’un baccalauréat au sein de la population active a été continue et très marquée sur l’ensemble de la période couverte; on est passé d’environ 92 290 diplômés en 1971 (4,1% de la population active) à environ 681 075 en 2016 (16,0%).

La hausse chez les détenteurs d’un diplôme des cycles universitaires supérieurs a aussi été très marquée, bien qu’un peu plus faible que chez les détenteurs d’un baccalauréat. On est passé d’environ 69 230 diplômés des cycles supérieurs en 1971 (3,0% de la population active) à environ 379 755 (8,9%) en 2016.

En somme, on note une élévation marquée et généralisée des niveaux de diplôme atteints entre 1971 et 2016. La non-diplomation – qui caractérisait la moitié de la population active en 1971 – s’est progressivement marginalisée alors que les détenteurs de diplômes universitaires, du collégial et, plus récemment (entre 2001 et 2016), de diplômes de métiers ont pris une place de plus en plus importante au sein de la population active.

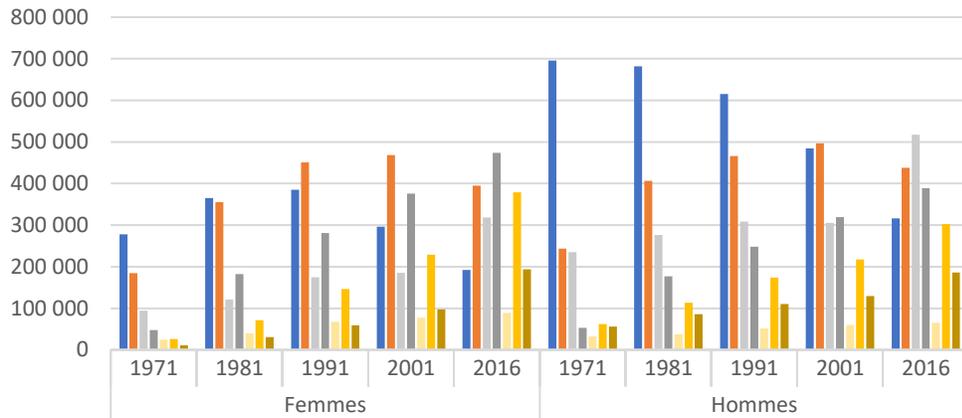
#### 4.1.2 Comparaison selon le genre

L’évolution de la structure des diplômes des actifs est-elle similaire chez les femmes et chez les hommes? Il faut d’abord souligner la croissance de la part de la population active représentée par les femmes au fil du temps (tableau 4.2).

<b>Tableau 4.2 : Évolution du nombre et de la proportion de femmes au sein de la population active, 1971-2016, Québec</b>					
	<b>1971</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>
Femmes	665 380	1 165 405	1 565 335	1 730 145	2 040 765
Hommes	1 376 610	1 779 215	1 972 305	2 012 340	2 214 735
Proportion de femmes	32,6%	39,6%	44,2%	46,2%	48,0%

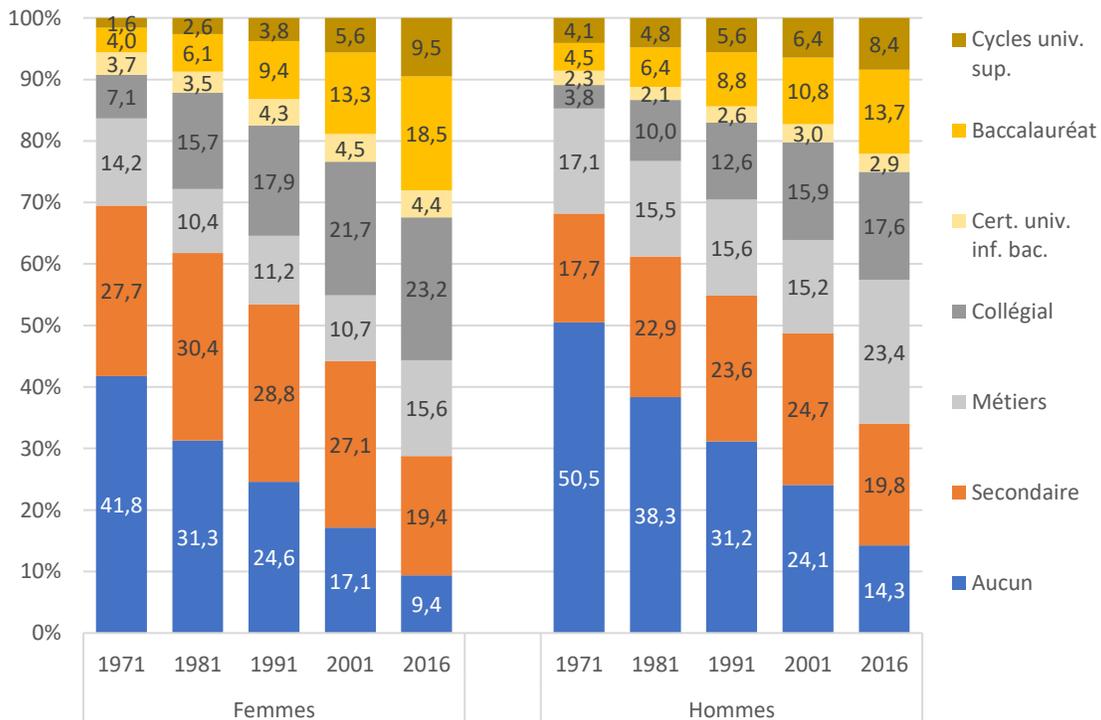
Les graphiques 4.3 et 4.4 présentent l’évolution de la structure des diplômes selon le genre. On peut constater un certain nombre de différences.

Graphique 4.3 : Plus haut niveau de diplôme atteint selon le genre, population active québécoise, 1971-2016



	Femmes					Hommes				
	1971	1981	1991	2001	2016	1971	1981	1991	2001	2016
■ Aucun	278 010	364 930	385 215	296 265	191 960	695 270	682 040	614 970	484 115	315 890
■ Secondaire	184 385	354 865	450 870	468 610	394 970	243 465	406 780	466 355	496 730	438 065
■ Métiers	94 200	121 380	174 750	185 240	318 495	235 245	276 480	308 330	305 210	517 695
■ Collégial	47 295	182 390	280 745	375 545	473 980	52 620	177 090	247 670	319 405	389 060
■ Cert. univ. inf. bac.	24 460	40 325	67 785	77 690	89 265	32 055	37 580	51 480	59 825	65 295
■ Baccalauréat	26 420	71 035	146 640	229 260	378 500	62 035	113 650	173 505	217 505	302 575
■ Cycles univ. sup.	10 610	30 485	59 330	97 530	193 595	55 920	85 595	109 990	129 550	186 160

Graphique 4.4 : Plus haut niveau de diplôme atteint selon le genre, population active québécoise, 1971-2016 (en %)



D'abord, on constate que la non-diplomation dans la population active était plus forte chez les hommes que chez les femmes, en proportion et en nombres absolus, et ce pour toutes les périodes étudiées. Cependant, alors que le nombre de non-diplômés décroît continuellement chez les hommes, chez les femmes il augmente entre 1971 et 1981 et ne décroît sensiblement qu'après 1991.

Initialement, une plus grande part des femmes que des hommes dans la population active détenaient au plus un diplôme du secondaire, mais ces proportions ont convergé progressivement jusqu'à être presque égales en 2016.

Les diplômés du postsecondaire non universitaire représentaient une part similaire des travailleurs chez les femmes et chez les hommes, pour l'ensemble de la période étudiée. Chez les femmes, à partir de 1981, la majorité des diplômées du postsecondaire non universitaire étaient des diplômées du collégial. Au contraire, chez les hommes, une majorité assez claire étaient des détenteurs d'un diplôme de métiers, sauf en 2001 où la proportion de détenteurs d'un diplôme du collégial dépassait légèrement celles de détenteurs d'un diplôme de métiers. La forme de l'évolution dans le temps de la présence de ces deux diplômes est très similaire pour les hommes et les femmes : du côté des diplômes du collégial, une hausse continue et marquée; du côté des diplômes de métiers, une relative stabilité de 1981 à 2001, suivie d'une augmentation rapide entre 2001 et 2016.

Au niveau des diplômes universitaires, on constate d'abord le dépassement progressif de la diplomation des femmes par rapport à celle des hommes. Si l'on réunit ensemble tous les diplômes universitaires, ce dépassement a eu lieu entre 1981 et 1991. Au niveau des diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat, les femmes sont nettement plus présentes en proportion pour toutes les périodes, et en nombre à partir de 1981. Au niveau du baccalauréat, la proportion chez les femmes dépasse celle chez les hommes entre 1981 et 1991, et leur nombre dépasse celui des hommes entre 1991 et 2001. Tant la proportion et que le nombre de femmes diplômées des cycles universitaires supérieurs dépassent ceux chez les hommes entre 2001 et 2016. Au total, dans la population active en 2016, environ 661 360 femmes étaient diplômées universitaires

(32% de la population active féminine) contre environ 554 030 hommes (25% de la population active masculine).

Le tableau 4.3 présente l'évolution part de femmes dans la population par plus haut niveau de diplôme atteint.

<b>Niveau de diplôme</b>	<b>1971</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>
Aucun	28,6	34,9	38,5	38,0	37,8
Secondaire	43,1	46,6	49,2	48,5	47,4
Métiers	28,6	30,5	36,2	37,8	38,1
Collégial	47,3	50,7	53,1	54,0	54,9
Cert. univ. inf. bac.	43,3	51,8	56,8	56,5	57,8
Baccalauréat	29,9	38,5	45,8	51,3	55,6
Cycles univ. sup.	15,9	26,3	35,0	42,9	51,0
<b>Total</b>	<b>32,6</b>	<b>39,6</b>	<b>44,2</b>	<b>46,2</b>	<b>48,0</b>

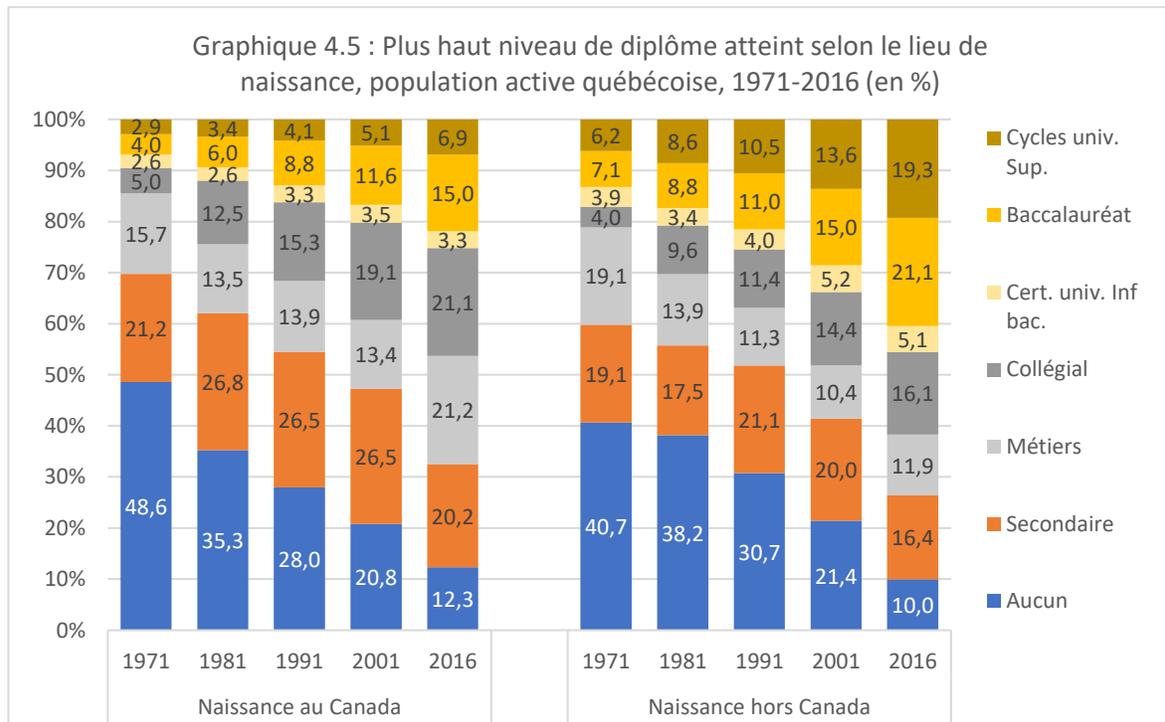
#### **4.1.3 Comparaison selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada**

Le tableau 4.4 présente l'évolution du nombre et de la part de personnes nées hors du Canada dans la population active au Québec. Comment se différencient les Canadiens natifs et les personnes nées hors du Canada en ce qui a trait au plus haut niveau de diplôme obtenu?

	<b>1971</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>
Naissance hors du Canada	236 170	299 940	369 565	410 355	698 940
Naissance au Canada	1 805 815	2 644 680	3 168 075	3 332 140	3 556 555
Proportion de personnes nées hors du Canada	11,6%	10,2%	10,4%	11,0%	16,4%

À la lecture du graphique 4.5, on constate que la structure des diplômes dans la population active était plus élevée chez les personnes nées hors du Canada que chez les

natifs du Canada, pour l'ensemble de la période à l'étude. Les personnes nées hors du Canada étaient en particulier toujours nettement plus susceptibles d'avoir obtenu un diplôme universitaire. La différence était tout particulièrement forte en ce qui a trait aux cycles universitaires supérieurs. Les tendances d'évolution dans le temps ont été pour l'essentiel les mêmes chez les personnes nées au Canada et hors du Canada.



Le tableau 4.5 permet de mieux constater la sur-représentation des personnes nées hors du Canada chez les diplômés universitaires, et leur sous-représentation aux niveaux inférieurs (avec l'unique exception des diplômes de métiers en 1971 et 1981), et ce pour l'ensemble des périodes couvertes.

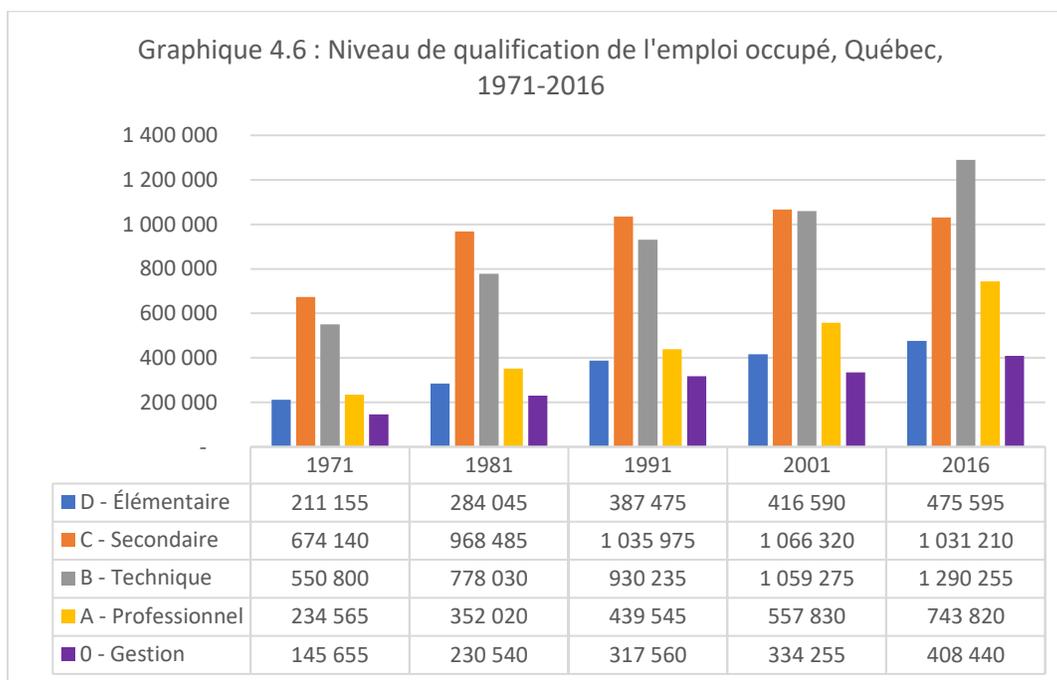
Niveau de diplôme	1971	1981	1991	2001	2016
Aucun	9,9	10,9	11,4	11,3	13,8
Secondaire	10,5	6,9	8,5	8,5	13,8
Métiers	13,7	10,5	8,6	8,7	10,0
Collégial	9,5	8,0	8,0	8,5	13,1
Cert. univ. inf. bac.	16,2	13,1	12,3	15,6	23,1
Baccalauréat	18,8	14,3	12,7	13,7	21,7

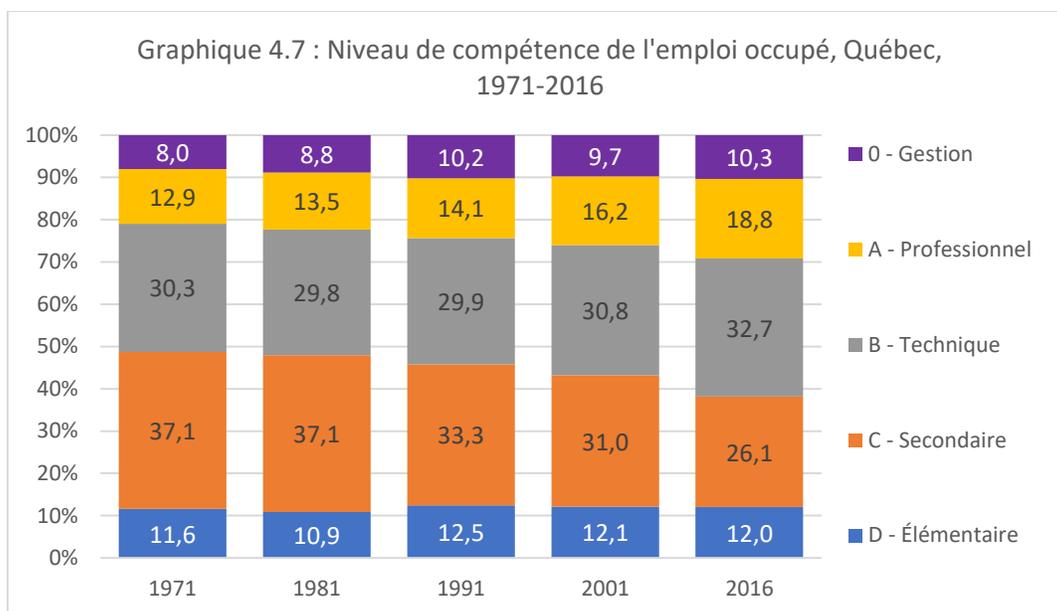
Cycles univ. sup.	21,9	22,1	23,0	24,6	35,5
<b>Total</b>	<b>11,6</b>	<b>10,2</b>	<b>10,4</b>	<b>11,0</b>	<b>16,4</b>

## 4.2 L'évolution de la structure de la qualification des emplois

### 4.2.1 Portrait général

Le graphique 4.6 présente l'évolution de la structure de la qualification des emplois de 1971 à 2016 en nombres absolus, puis le graphique 4.7 en proportion des emplois.





Le nombre d'emplois de chacun des niveaux de compétence a augmenté de façon continue sur l'ensemble de la période à l'étude (à l'exception du nombre d'emplois de niveau C (secondaire) qui a diminué entre 2001 et 2016). Entre 1971 et 2016, le nombre d'emplois en gestion a augmenté de 180%, le nombre d'emplois de niveau A de 217%, de niveau B de 134%, de niveau C de 53%, et de niveau D de 125%.

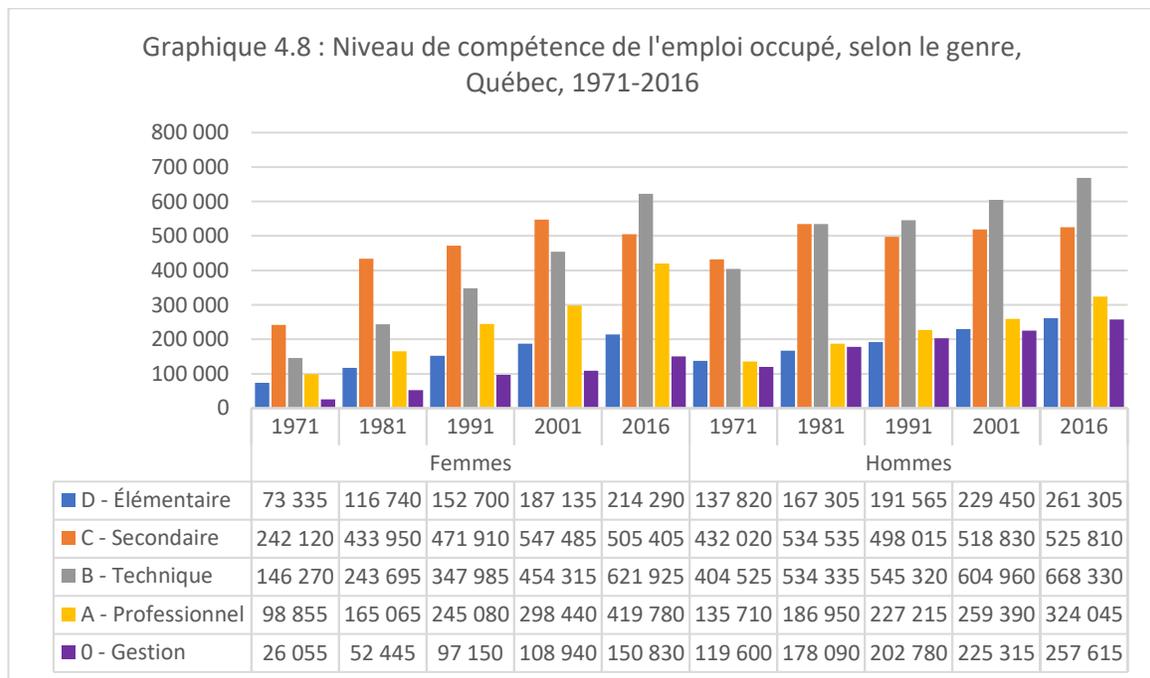
La proportion de gestionnaires a crû entre 1971 et 1991, puis a atteint un certain plateau. Tant le nombre que la proportion d'emplois de niveau A (professionnel) ont augmenté de façon marquée sur l'ensemble de la période. Le nombre d'emplois de niveau B (technique) a augmenté de façon nette jusqu'à devenir la catégorie modale en 2016, mais leur proportion dans l'ensemble des emplois est demeurée relativement stable. La proportion d'emplois de niveau C (secondaire) a connu une baisse claire et continue de 1981 à 2016. La part des emplois de niveau D (élémentaire) est demeurée relativement stable de 1971 à 2016.

En somme, on retient une hausse marquée de la proportion d'emplois de niveau A (professionnel), une baisse marquée de la proportion d'emplois de niveau C (secondaire), et une relative stabilité de la proportion des autres niveaux de compétence (malgré des hausses notables de la proportion de gestionnaires entre 1971 et 1991, et d'emplois de niveau B (technique) entre 1991 et 2016). Ces changements de proportions

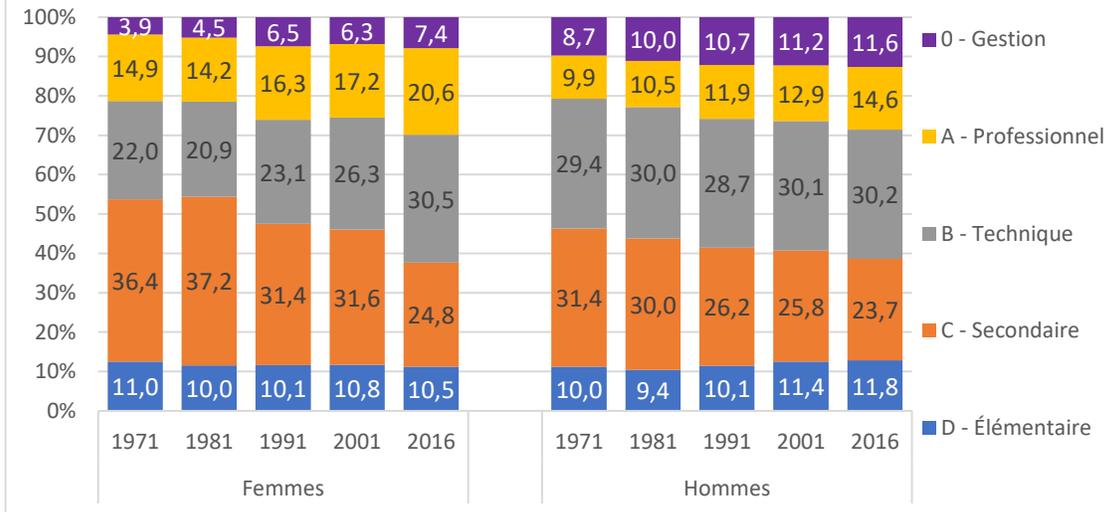
sont le résultat d'une hausse généralisée mais inégale du nombre d'emplois à tous les niveaux de compétence.

#### 4.2.2 Comparaison selon le genre

Les graphiques 4.8 et 4.9 présentent respectivement l'évolution du nombre et de la proportion de femmes et d'hommes occupant des emplois de différents niveaux de compétence, et le tableau 4.6 présente l'évolution part de femmes au sein des emplois des différents niveaux. On peut encore une fois constater un certain nombre de différences entre les femmes et les hommes.



Graphique 4.9 : Niveau de compétence de l'emploi occupé, selon le genre, Québec, 1971-2016 (en %)



**Tableau 4.6 : Évolution du pourcentage d'emplois de différents niveaux de compétence occupés par des femmes (en %)**

Niveau de compétence	1971	1981	1991	2001	2016
D - Élémentaire	35	41	44	45	45
C - Secondaire	36	45	49	51	49
B - Technique	27	31	39	43	48
A - Professionnel	42	47	52	54	56
O - Gestion	18	23	32	33	37
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>48</b>

On constate d'abord que les femmes sont nettement sous-représentées au sein des professions de gestion. La majorité masculine dans ces emplois a cependant eu tendance à s'amoinrir au fil du temps.

Sur l'ensemble de la période, une plus grande proportion parmi les femmes que parmi les hommes occupaient des emplois de niveau A (professionnel). La proportion de l'ensemble de ces emplois occupée par des femmes a augmenté continument, et celles-ci y sont devenues majoritaires à partir de 1991.

La proportion d'hommes occupant des emplois de niveau B (technique) a été stable sur l'ensemble de la période. La part des femmes occupant de tels emplois, d'abord

inférieure à celle chez les hommes, a quant à elle augmenté considérablement sur cette même période, rejoignant le niveau des hommes en 2016. La hausse faible de la proportion d'emplois de niveau B constatée précédemment entre 1991 et 2016 semble s'expliquer essentiellement par la hausse de la proportion de femmes occupant de tels emplois. La proportion d'emplois de niveau B occupés par des femmes est passée de 27% en 1971 à 48% en 2016, cette catégorie d'emplois passant ainsi d'une forte majorité masculine à une quasi-parité.

La composition genrée des emplois de niveau C (secondaire) a suivi une trajectoire similaire, mais a plutôt atteint un niveau paritaire en 1991, qui s'est maintenu par la suite. Une plus grande proportion des femmes que des hommes occupaient de tels emplois en 1971, mais il y a eu une convergence progressive entre ces proportions, en parallèle au déclin progressif de la place prise par ce niveau de compétence au sein de l'ensemble des emplois.

Au niveau D (élémentaire), la situation était relativement similaire pour les hommes et les femmes, si ce n'est qu'à partir de 1991 une part légèrement plus grande des hommes que des femmes occupaient de tels emplois, alors que c'était l'inverse auparavant.

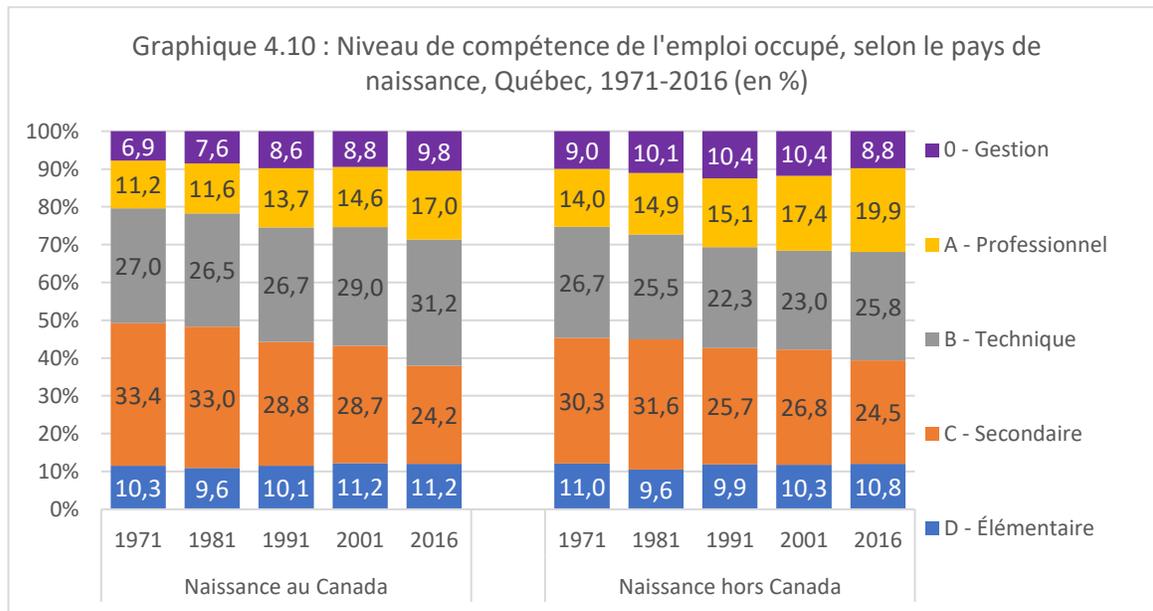
Globalement, la structure de la qualification des emplois occupés par des femmes a subi des transformations un peu plus fortes que celle des emplois occupés par des hommes. On peut résumer ces différences essentiellement par une baisse plus marquée de la proportion de travailleuses que de travailleurs occupant des emplois de niveau C (secondaire), ainsi que par une hausse de la proportion des femmes occupant des emplois de niveau B (technique), qui a tendu à converger vers la proportion des hommes dans de tels emplois.

Il semble y avoir eu une tendance généralisée à la convergence entre la situation des hommes et celles des femmes, avec l'exception notable des postes de niveau A (professionnel), que les femmes sur le marché du travail ont toujours été plus susceptibles d'occuper et parmi lesquels leur représentation s'est continuellement accrue, au-delà de la parité qui a été dépassée en 1991. Les femmes ont aussi augmenté leur présence dans

l'ensemble des niveaux de compétence, en cohérence avec leur présence croissante dans la population active.

#### 4.2.3 Comparaison selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada

Le graphique 4.10 compare l'évolution des structures de la qualification des emplois occupés chez les personnes nées au Canada et hors du Canada, et le tableau 4.7 présente la proportion de personnes nées hors du Canada au sein des emplois de chacun des niveaux de compétence.



**Tableau 4.7 : Évolution du pourcentage d'emplois de différents niveaux de compétence occupés par des personnes nées hors du Canada (en %)**

Niveau de compétence	1971	1981	1991	2001	2016
D - Élémentaire	12,3	10,2	10,1	10,2	15,9
C - Secondaire	10,6	9,8	9,3	10,3	16,6
B - Technique	11,5	9,8	8,8	8,9	14,0
A - Professionnel	14,1	12,7	11,3	12,8	18,7
O - Gestion	14,7	13,2	12,2	12,8	15,1
<b>Total</b>	<b>11,8</b>	<b>10,5</b>	<b>9,8</b>	<b>10,5</b>	<b>15,9</b>

Les personnes nées hors du Canada étaient un peu sur-représentés dans les emplois de gestion de 1971 à 2001, puis étaient très légèrement sous-représentés en 2016. Ils étaient aussi sur-représentés dans les emplois de niveau A (professionnel), et ce sur l'ensemble des périodes à l'étude. Parmi les emplois de niveau B (technique), ils étaient sous-représentés pour toutes les périodes, tout comme pour les emplois de niveau C (secondaire) sauf pour 2016 où ils étaient légèrement sur-représentés. Dans les emplois de niveau D (élémentaire), la part de personnes nées hors du Canada tournait globalement autour de leur part dans la population active.

L'évolution de la structure de la qualification des emplois a été plutôt similaire chez les personnes nées au Canada et celles nées hors du Canada. On remarque une différence pour les emplois de niveau B (technique) : ils ont augmenté en proportion chez les natifs canadiens entre 1971 et 2016, alors qu'ils sont restés stables chez les personnes nées hors du Canada, avec un creux en 1991 et 2001. La part d'emplois de niveau C (secondaire) a de plus diminué plus rapidement chez les personnes nées au Canada que chez celles nées hors du Canada. La part de natifs canadiens gestionnaires a finalement augmentée, alors que la part de personnes nées hors du Canada gestionnaires est restée relativement stable.

En somme, au chapitre de la qualification de l'emploi occupé, les différences entre les travailleurs nés au Canada et à l'extérieur du Canada étaient relativement modestes, du moins plus modestes que les différences au regard de la diplomation. Cela préfigure des différences en ce qui a trait à la surqualification.

### **4.3 L'évolution conjointe des structures des diplômes et de la qualification des emplois**

Si l'on compare les évolutions respectives de la structure de la qualification des emplois et de la structure des diplômes, l'importance accrue du phénomène de la surqualification peut sembler une évidence. En effet, l'élévation de la structure des diplômes (graphique 4.2) s'est faite beaucoup plus rapidement que l'élévation de la structure de la qualification des emplois (graphique 4.7).

Le tableau 4.8 présente le rapport entre le nombre de diplômés dans la population active et le nombre d'emplois de niveau de qualification correspondant<sup>59</sup>, pour différentes années. La situation en 1971 était caractérisée par un fort « surplus » de non-diplômés par rapport aux emplois classés comme étant de niveau correspondant, alors que pour les niveaux de qualification supérieurs il y avait moins de diplômés que d'emplois. La situation a progressivement évolué jusqu'en 2016 sous la forme d'une baisse très marquée des rapports diplômés-emplois au niveau D (élémentaire), et par la hausse des rapports pour les emplois de niveau B (technique) et A (professionnel). Lorsqu'on cadre la situation de cette façon, l'idée d'un « déséquilibre » croissant entre le nombre de diplômés et le nombre d'emplois qualifiés est moins convaincante, puisque la situation en 2016 paraît, dans un certain sens, être plus équilibrée que celle en 1971. Cela dit, il n'en demeure pas moins qu'il existe un décalage dans l'évolution des structures des diplômes et de la qualification des emplois. La hausse des rapports aux niveaux B et A, qui signalaient en 2016 un surplus de diplômés (surtout du postsecondaire non universitaire) par rapport aux emplois existants, suggère aussi une hausse des taux de surqualification.

<b>Tableau 4.8 : Rapport entre le nombre de diplômés dans la population active et le nombre d'emplois de niveau de qualification correspondant, Québec, 1971-2016</b>					
<b>Niveau de qualification (niveau de diplôme correspondant)</b>	<b>1971</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2001</b>	<b>2016</b>
D - Élémentaire (aucun diplôme)	5,33	3,88	2,91	1,87	1,07
C - Secondaire (diplôme secondaire)	0,71	0,81	0,95	0,91	0,81
B - Technique (diplôme postsecondaire non universitaire)	0,82	1,00	1,13	1,12	1,32
A - Professionnel et O - Gestion (diplôme universitaire)	0,58	0,66	0,79	0,91	1,05

(Rapport : nombre de diplômés divisé par le nombre d'emplois correspondants.)

Tout cela suppose cependant que les taux auxquels les diplômés de différents niveaux occupent des emplois de différents niveaux de compétence restent stables, ce qui n'est pas nécessairement le cas. De façon similaire, l'idée d'un trop plein de diplômés provoquant une hausse de la surqualification impliquerait une transformation de la

<sup>59</sup> C'est-à-dire, le nombre de diplômés divisé par le nombre d'emplois correspondants.

structure des diplômes au sein même de chacun des différents niveaux de compétence des emplois. Ces éléments n'ont jusqu'à maintenant pas été vérifiés.

Il est nécessaire d'explorer de façon croisée l'évolution des structures de diplômes et de la qualification des emplois. J'analyserai dans un premier temps l'évolution de ce que j'appellerai les « chances de placement » des diplômés – c'est-à-dire la distribution des niveaux de compétence des emplois occupés par les diplômés d'un niveau donné –, puis dans un second l'évolution de la structure des diplômes au sein des emplois de chacun des niveaux de compétence. Dans ces deux cas, la population de référence sera la population active : je traiterai le chômage comme une 6<sup>e</sup> catégorie en plus des différents niveaux de compétence.

### **4.3.1 L'évolution des chances de placement des diplômés**

#### 4.3.1.1 Portrait général

Le graphique 4.11 présente la distribution des niveaux de qualification des emplois occupés par les diplômés de différents niveaux scolaires. Considérons tour à tour l'évolution des chances de placement associées à chacun des niveaux de diplôme.

Si les non-diplômés sont associés en principe au niveau de compétence D (élémentaire), la majorité d'entre eux occupaient des emplois de niveaux de compétence supérieurs, et ce sur l'ensemble de la période à l'étude. Ils se retrouvaient en effet en plus grande proportion dans les emplois de niveau C (secondaire), bien que cette proportion tende à diminuer avec le temps. La proportion des non-diplômés qui occupaient des emplois de niveau B (technique) a diminué aussi légèrement, alors que la proportion occupant des emplois de niveau D (élémentaire) a nettement augmenté à partir de 1991. On constate aussi un niveau de chômage toujours considérablement élevé par rapport aux autres niveaux de diplôme.

Les diplômés du secondaire se plaçaient principalement dans des emplois de niveau C (secondaire), et ce dans des proportions similaires aux non-diplômés. Ils étaient cependant moins susceptibles d'occuper des emplois de niveau D (élémentaire) et d'être

au chômage, et étaient comparativement un peu plus susceptibles d'occuper des emplois de gestion, de niveau A (professionnel) et de niveau B (technique).

Une proportion d'environ 43-45% des détenteurs d'un diplôme de métiers, stable sur toute la période, occupaient un emploi de niveau B (technique). On constate de légères augmentations dans le temps de la proportion de tels diplômés occupant des emplois de niveau C (passant de 26% en 1971 à 29% en 2016) et D (passant de 5% à 10%).

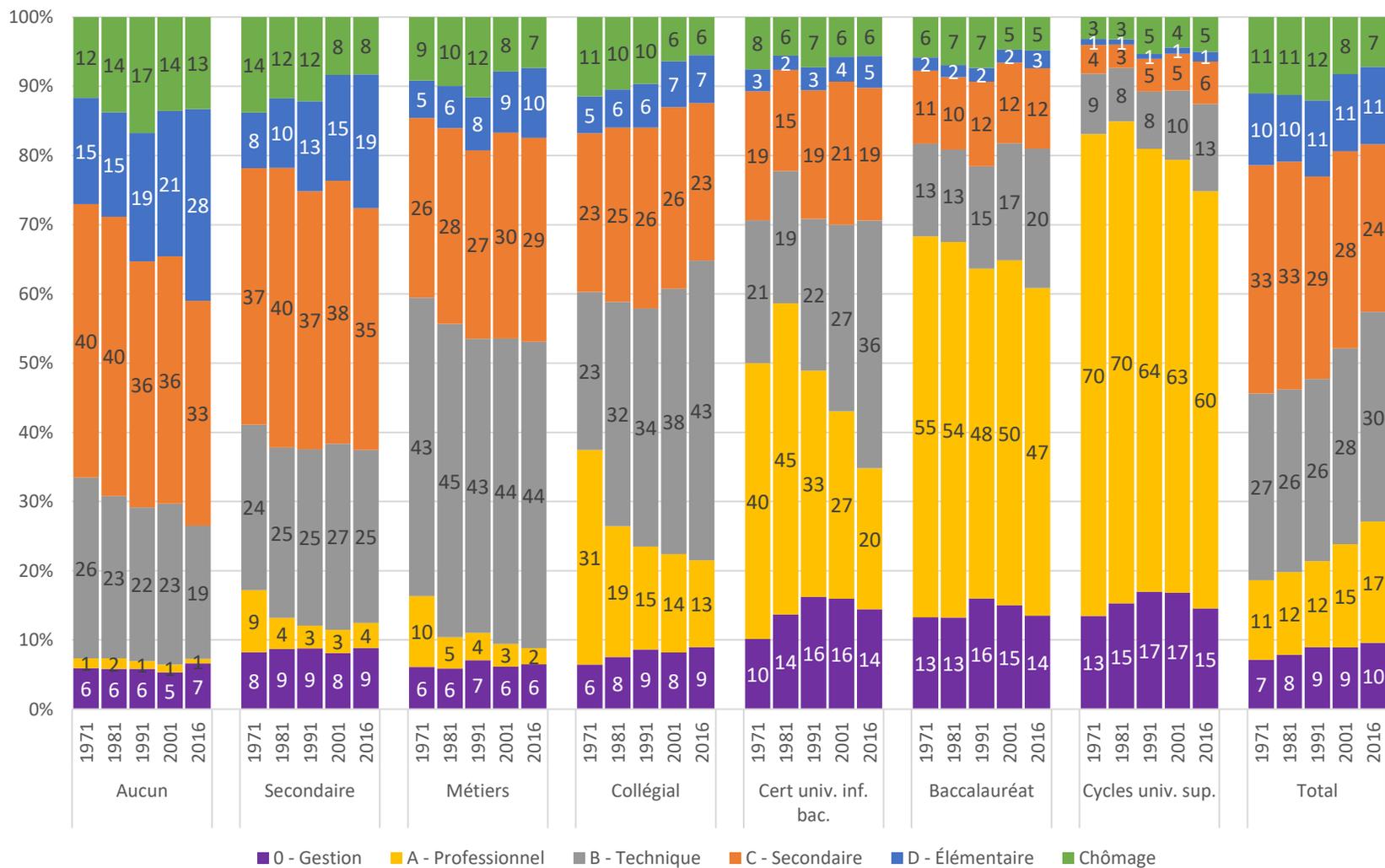
La proportion de diplômés du collégial occupant un emploi de niveau B (technique) a augmenté considérablement de 1971 à 2016, passant de 23% à 43%. La proportion de tels diplômés occupant un emploi de niveau A, quant à elle, a diminué. On note les fortes proportions de tels diplômés dans les emplois de niveau A (professionnel) entre 1971 et 1991 (et en particulier en 1971) qui, comme on en a discuté au chapitre 3 et comme on le verra plus clairement plus loin, sont principalement attribuables à la forte présence de diplômé(e)s du collégial (surtout des femmes) dans des professions classées comme de niveau A selon la méthode adoptée ici. On peut noter que contrairement aux autres niveaux de diplômes, pour lesquels l'évolution du taux de chômage suit la tendance globale, chez les diplômés du collégial le taux de chômage a simplement diminué sur l'ensemble de la période étudiée.

Pour ce qui est des trois niveaux universitaires, on constate qu'ils s'échelonnent assez nettement en fonction de la distribution des niveaux de compétence à laquelle ils sont associés, et qu'ils ont tous vu leur proportion d'emplois de niveau professionnel diminuer, quoiqu'à des rythmes différents. C'est chez les détenteurs d'un diplôme inférieur au baccalauréat que les changements ont été les plus brusques, la proportion de diplômés occupant un emploi de niveau A (professionnel) étant passée de 45% en 1981 à 20% en 2016. Ce sont principalement les emplois de niveau B (technique) (mais aussi dans une moindre mesure de gestion et de niveau C et D) qui ont pris de l'importance durant cette période, passant de 19-22% avant 1991 à 36% en 2016. La proportion de diplômés du baccalauréat occupant un emploi de niveau A (professionnel) est nettement supérieure, mais a aussi diminué, passant de 55% en 1971 à 47% en 2016, alors que la proportion occupant un emploi de niveau B (technique) a augmenté. Chez les diplômés des cycles supérieurs la tendance évolutive était similaire, mais ces diplômés étaient

nettement plus susceptibles d'occuper des emplois de niveau A (professionnel), et les proportions d'emplois de niveau C (secondaire) ou inférieur étaient particulièrement faibles. Pour les trois niveaux universitaires présentés, on peut noter les proportions relativement fortes de personnes occupant des emplois de gestion, proportion qui a augmenté jusqu'en 1991 avant de redescendre légèrement.

En somme, on constate que les différents niveaux de diplôme s'échelonnent les uns par rapport aux autres en ce qui a trait aux structures des niveaux de compétence des emplois qui leur sont associées : plus on atteint un niveau de diplôme élevé, plus on est susceptible d'occuper un emploi ayant un niveau de compétence élevé. Cependant, il est important de souligner que le diplôme apparaît comme un prédicteur relativement faible du niveau de compétence associé à l'emploi occupé, c'est-à-dire que les détenteurs d'un diplôme donné se distribuent assez largement à travers les différents niveaux de compétence des emplois, n'occupant pas machinalement un emploi du niveau attendu. La correspondance réelle entre les niveaux de diplôme et le niveau de qualification associé est donc relativement faible, et ce pour toutes les périodes à l'étude. La force de cette correspondance varie aussi d'un niveau de diplôme à l'autre : par exemple, en 2016, 20% des détenteurs d'un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat occupaient des emplois de niveau A (professionnel), contre 60% des détenteurs d'un diplôme des cycles supérieurs. En ce qui a trait à l'évolution dans le temps, on note dans l'ensemble que la proportion de diplômés d'un niveau donné occupant des emplois d'un niveau de compétence inférieur à celui qui serait attendu (donc qui sont en situation de surqualification) a augmenté partout, à l'exception de chez les diplômés du collégial. De façon similaire, la proportion de diplômés occupant un emploi de niveau de compétence supérieur à ce qui serait attendu (donc en situation de sous-qualification) a diminué partout où cette situation s'applique. Il y a donc eu une légère mais nette dégradation des chances de placement associées à la plupart des niveaux de diplôme.

Graphique 4.11 : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, Québec, 1971-2016



#### 4.3.1.2 Comparaison selon le genre

Les graphiques 4.12a et 4.12b présentent une comparaison entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux chances de placement des diplômés.

On constate d’abord que les femmes non diplômées étaient plus susceptibles que les hommes – et ce pour pratiquement toutes les années – d’être au chômage ou d’occuper des emplois de niveau C (secondaire) ou D (élémentaire), et étaient nettement moins susceptibles d’occuper des emplois de niveau B (technique). La proportion d’hommes non diplômés occupant des emplois de niveau B était continuellement décroissante de 1971 à 2016, alors que cette proportion chez les femmes, plus faible, est restée relativement stable, malgré certaines fluctuations. La proportion d’hommes occupant des emplois de niveau C (secondaire) est demeurée stable, alors que la proportion de femmes dans ces emplois a diminué jusqu’à rejoindre un pourcentage semblable à celui des hommes en 2016. La proportion de non-diplômés occupant des emplois de niveau D (élémentaire) a augmenté chez les hommes et les femmes, mais de façon un peu plus marquée chez ces dernières.

Chez les diplômés du secondaire, la situation des hommes et des femmes est relativement semblable, si ce n’est que ces dernières étaient un peu plus susceptibles d’occuper des emplois de niveau C (secondaire), et nettement moins susceptibles d’occuper des emplois de gestion.

Chez les détenteurs d’un diplôme de métiers, les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d’occuper un emploi de niveau B (technique), et moins susceptibles d’occuper un emploi de niveau C (secondaire). Cette différence s’est essentiellement maintenue sur toute la période étudiée. On note aussi des proportions relativement fortes de détentrices d’un diplôme de métiers occupant des emplois de niveau A (professionnel) jusqu’en 1991, et en particulier en 1971. Il faut sans doute y voir un effet de la professionnalisation de certaines occupations majoritairement féminines. Étant donné que la classification des niveaux de qualification utilisée ici se fonde sur une projection vers le passé d’une classification datant de 1991, ces formes d’évolution dans le temps de la qualification ne sont pas prises en compte pour la période entre 1971 et

1991. J'avais discuté de ce phénomène à la section 3.2.2.3, prenant pour exemple les diplômés du collégial.

Outre donc la forte proportion de diplômées du collégial dans des emplois de niveau A, qui s'est amoindrie avec le temps pour rejoindre en 2016 un niveau similaire à celui des hommes, les femmes diplômées de ce niveau étaient aussi plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois de niveau C (secondaire) (et un peu moins des emplois de niveau D (élémentaire)), et ce sur toute la période étudiée. La proportion de femmes diplômées du collégial occupant des emplois de niveau B (technique), initialement plus faible, a crû fortement entre 1991 et 2016 (de 27-31% en 1981-1991 à 45% en 2016), alors que la proportion d'hommes, initialement plus forte, a crû plus modérément (passant de 38% en 1981 à 41% en 2016).

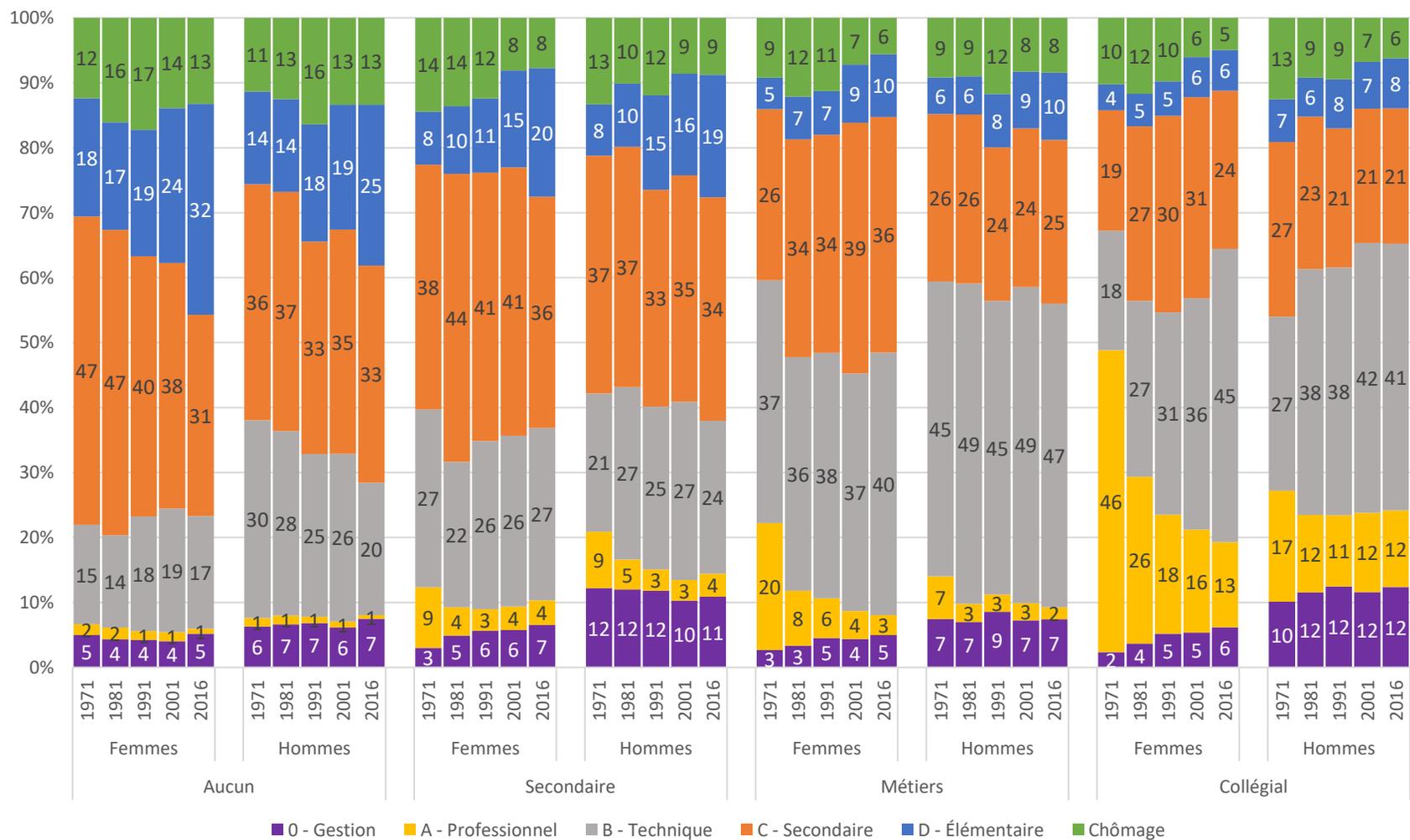
Les détentrices d'un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, initialement très susceptibles d'occuper un emploi professionnel (à 58% en 1981), ont vu leur distribution se transformer complètement. Elles étaient en 2016 plus susceptibles d'occuper un emploi de niveau B (technique) (39%) que de niveau A (professionnel) (21%, 32% en incluant les emplois de gestion). La situation en 2016 était relativement similaire chez les hommes (sauf pour la forte proportion de gestionnaires et le fait qu'ils soient moins susceptibles d'occuper des emplois de niveau B), mais l'évolution dans le temps qui a mené à cette situation, relativement similaire dans la forme, prend une ampleur moindre. On note que de très fortes proportions d'hommes diplômés de ce niveau occupaient des emplois de gestion, plus fortes que celles de détenteurs d'un baccalauréat ou d'un diplôme des cycles universitaires supérieurs. Chez les femmes, seules les détentrices d'un diplôme des cycles supérieurs étaient légèrement plus susceptibles d'occuper des emplois de gestion.

Au niveau du baccalauréat, les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois de niveau A (professionnel), moins susceptibles d'occuper des emplois de gestion, et étaient globalement un peu plus susceptibles d'être surqualifiées. L'évolution dans le temps a été similaire pour les hommes et les femmes. Le portrait est le même au niveau des cycles universitaires supérieurs, si ce n'est que l'écart entre les

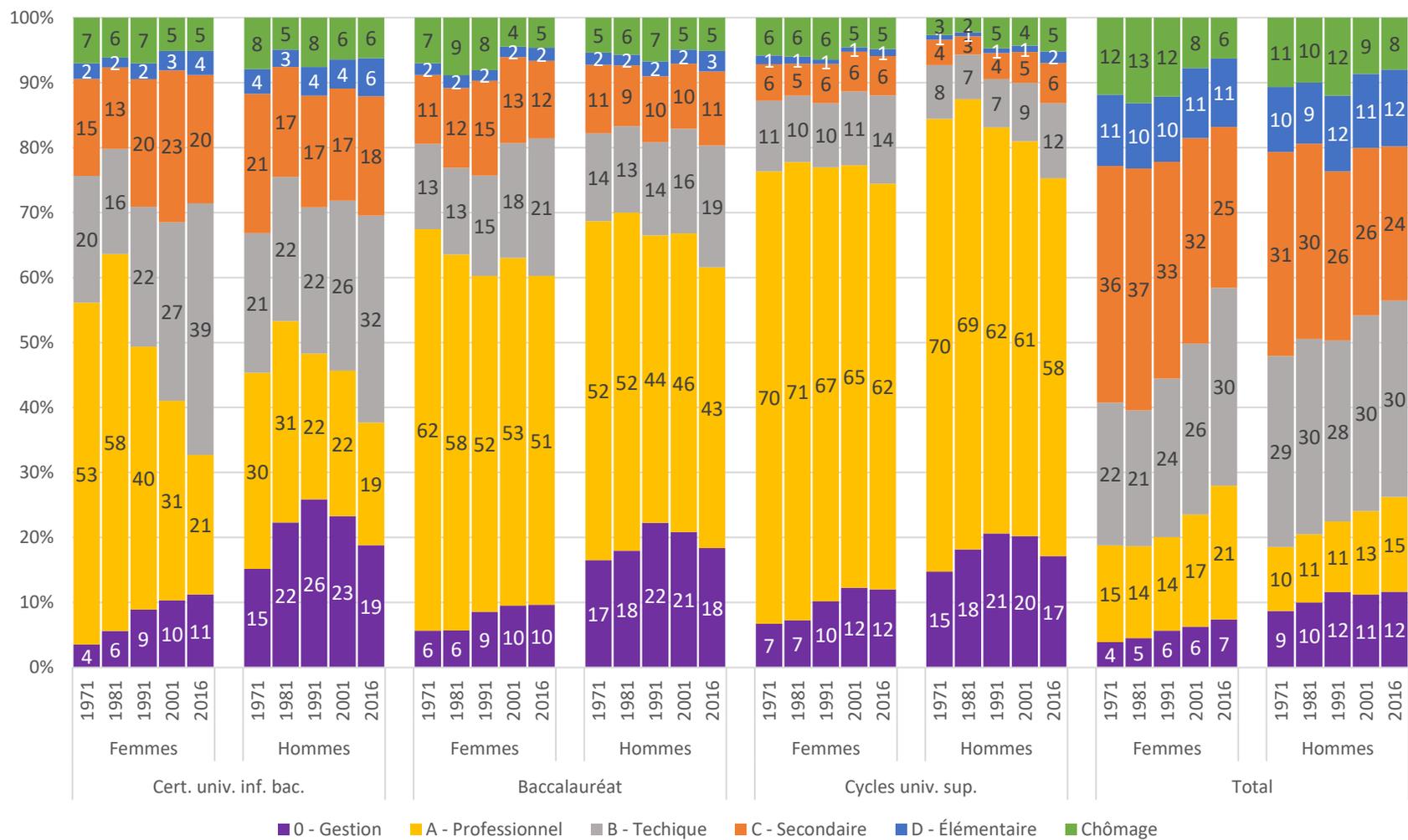
proportions de femmes et d'hommes occupant des emplois de niveau A (professionnel) est plus faible.

Globalement, on note qu'à niveau de diplôme égal, une plus grande proportion de femmes que d'hommes occupent des emplois dont le niveau de compétence est inférieur à celui attendu en fonction de leur diplôme.

Graphique 4.12a : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, selon le genre, Québec, 1971-2016



Graphique 4.12b : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, selon le genre, Québec, 1971-2016



#### 4.3.1.3 Comparaison selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada

Les graphiques 4.13a et 4.13b comparent les natifs du Canada et les personnes nées hors du pays.

Chez les non-diplômés, la situation était relativement similaire chez les deux groupes, et ce pour l'ensemble des périodes à l'étude. Chez les diplômés du secondaire, les chances de placement étaient aussi similaires pour les personnes nées au Canada et hors du Canada, si ce n'est qu'en ce qui a trait aux postes de gestion et au chômage. Le constat est le même pour les personnes détenant un diplôme de métiers, si ce n'est que les travailleurs nés hors du Canada semblaient aussi être nettement plus susceptibles d'être surqualifiés en 2016. Chez les diplômés du collégial, les différences entre ceux nés au Canada et ceux nés hors du Canada étaient plus importantes. Ces derniers étaient en effet nettement moins susceptibles d'occuper un emploi de niveau B (technique) que les natifs du Canada à partir de 1991.

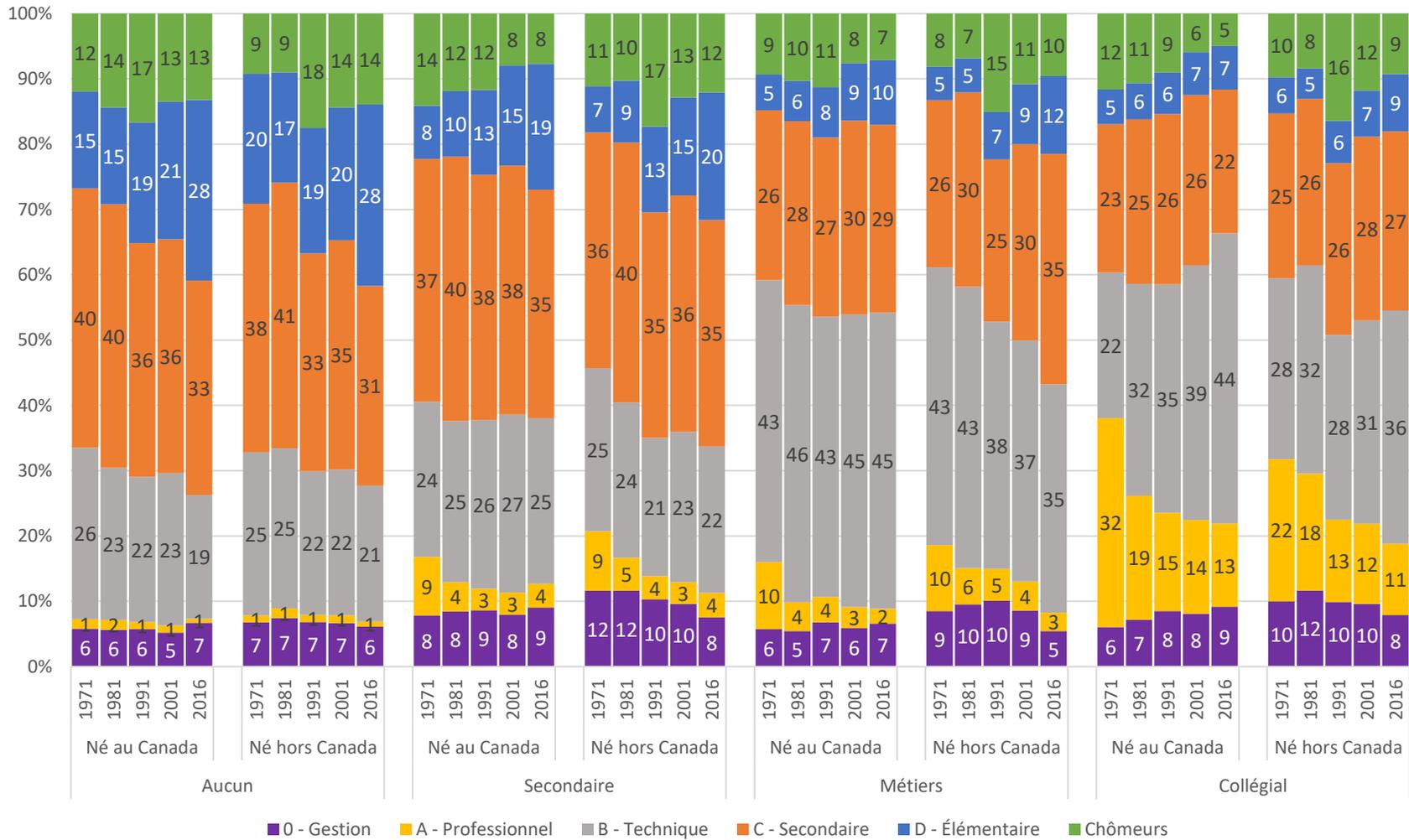
Pour l'ensemble des niveaux de diplôme inférieurs à l'université, on remarque que ceux qui sont nés hors du Canada étaient plus susceptibles d'occuper des emplois de gestion que les natifs du Canada, tendance qui s'est cependant inversée en 2016 et ce pour tous les niveaux de diplôme. On remarque aussi que les personnes nées hors du Canada étaient, pour tous les niveaux de diplômes non universitaires, moins susceptibles que les natifs du Canada d'être au chômage en 1971-1981, mais que cette tendance s'est renversée et qu'elles sont devenues nettement plus susceptibles de l'être à partir de 1991.

La différenciation sur la base du fait d'être né au Canada est plus forte chez les diplômés universitaires. Chez ceux nés hors du Canada, les chances de placement associées au baccalauréat et aux cycles universitaires supérieurs se sont détériorées nettement à partir de 1991 : baisse forte de la proportion de diplômés dans des emplois de niveau A (professionnel), légère croissance des placements aux niveaux C (secondaire) et D (élémentaire), et taux de chômage élevés. La situation a été beaucoup plus stable chez les ceux nés au Canada : légères baisses des placements au niveau A (professionnel) et hausses au niveau B (technique), taux de chômage qui ont semblé baisser légèrement

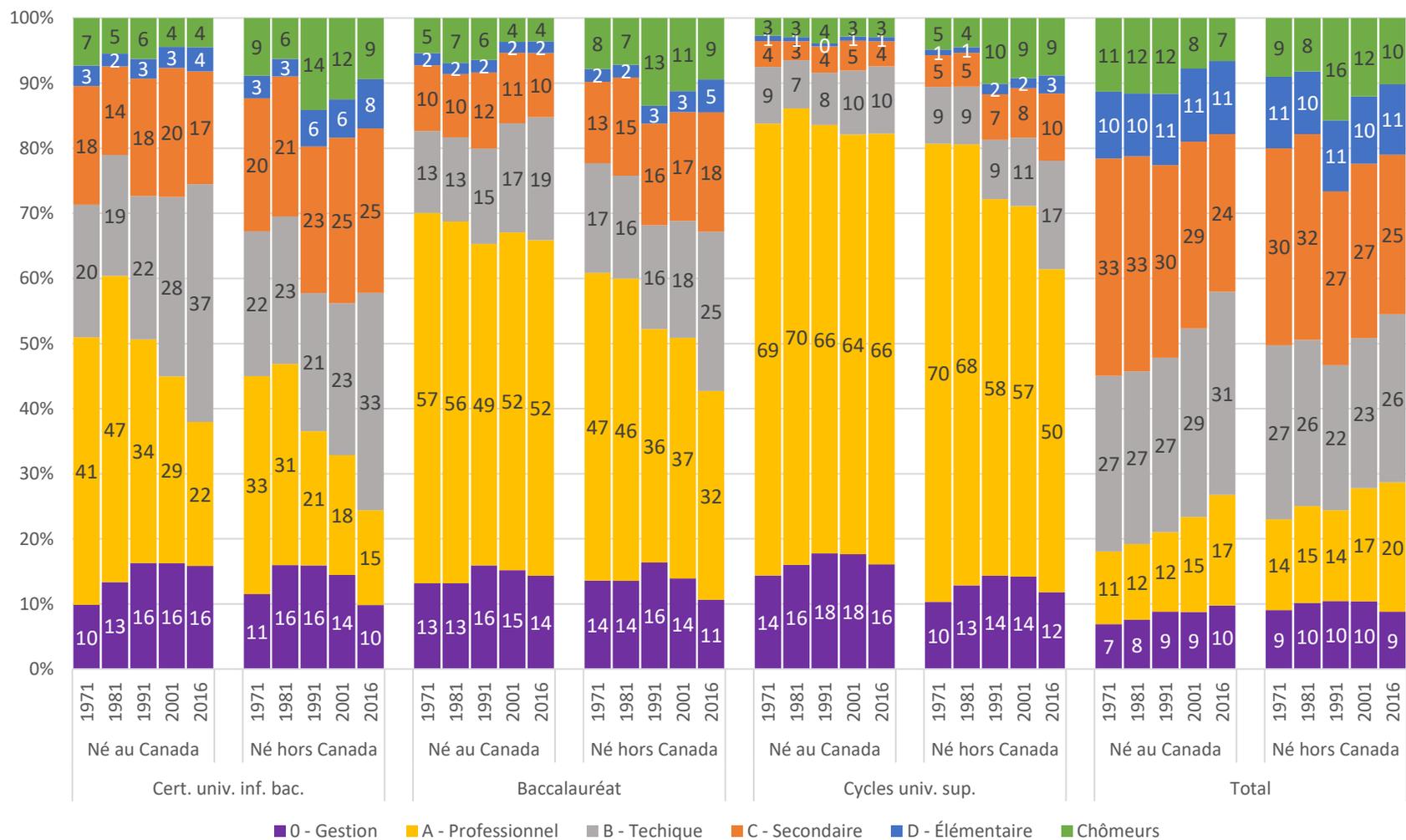
avec le temps. La rupture entre avant et après 1991 a été particulièrement forte chez les personnes nées hors du Canada diplômées des cycles supérieurs. Une différence assez marquée chez les diplômés du baccalauréat entre les personnes nées au Canada et hors du Canada existait déjà dès 1971, bien qu'elle se soit surtout renforcée à partir de 1991. En ce qui concerne les détenteurs d'un certificat universitaire inférieur au baccalauréat, on observe la même tendance à la nette détérioration des chances de placement chez les personnes nées au Canada et celles nées hors du pays, mais ces dernières se comparaient toujours de façon clairement défavorable aux premières.

En somme, les chances de placement pour un niveau de diplôme donné sont moins favorables pour les personnes nées hors du Canada, ou du moins ont eu tendance à le devenir avec le temps. Plus on monte dans l'échelle des niveaux de diplôme, plus l'écart est grand : les personnes nées au Canada et hors du Canada présentent des structures de qualification des emplois similaires chez les non diplômés et les diplômés du secondaire, un peu différentes chez les diplômés du postsecondaire non universitaire, et nettement différentes chez les diplômés universitaires. Chez ces derniers, l'écart s'est tout particulièrement creusé à partir de 1991. Pour l'ensemble des niveaux de diplôme, c'est aussi à partir de 1991 que natifs du Canada et de l'étranger commencent à présenter des taux de chômage très différents.

Graphique 4.13a : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, selon le lieu de naissance, Québec, 1971-2016



Graphique 4.13b : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, selon le lieu de naissance, Québec, 1971-2016



### **4.3.2 La structure des diplômes au sein de chaque niveau de compétence**

#### 4.3.2.1 Portrait général

Le graphique 4.14 présente l'évolution de la structure des diplômes parmi les emplois de chaque niveau de compétence. Il représente les pourcentages en colonnes du tableau dont les graphiques de la section précédente représentaient les pourcentages en lignes.

Chez les gestionnaires, on constate d'abord la grande mixité des niveaux de diplômes qui s'y retrouvent. Malgré le fait que la catégorie des gestionnaires soit considérée dans la CNP comme équivalente aux emplois de niveau A (professionnel), les diplômes universitaires n'y occupaient qu'une place relativement modeste; la structure des diplômes des gestionnaires se rapprochait plus de celle de l'ensemble de la population active (voir le graphique 4.2 plus haut) que de celle des emplois de niveau A. Les diplômés universitaires y étaient surreprésentés en comparaison avec l'ensemble de la population, et les niveaux inférieurs y étaient sous-représentés (à l'exception des diplômés du secondaire jusqu'en 1991). On constate une élévation dans le temps de la distribution des diplômes des gestionnaires, les diplômés du postsecondaire et surtout universitaires prenant de l'importance alors que la part des diplômés du secondaire et des non diplômés s'est amenuisée.

Parmi les emplois de niveau A (professionnel), on note la prise d'importance des diplômés universitaires, qui sont passés de la moitié à un peu plus du trois-quarts des personnes occupant ces emplois de 1971 à 2016. La part des détenteurs d'un diplôme collégial ou d'un certificat universitaire inférieur au baccalauréat a tendu à diminuer, et celle des niveaux inférieurs au collégial a tendu vers une plus en plus grande marginalité.

On voit bien le pas important qui distingue les emplois de niveau A des emplois de niveau B (technique) en ce qui a trait à la structure des diplômes. Les différences dans les structures des diplômes apparaissent nettement moins importantes lorsqu'on passe du niveau B au niveau C (secondaire), ou du C au D (élémentaire), suggérant que les emplois de professionnels forment d'une certaine façon une classe à part, moins mixte en ce qui a trait aux diplômes des personnes qui l'occupent.

Les emplois de niveau B (technique) sont donc beaucoup plus mixtes en ce qui a trait leur structure de diplômes. Il y a eu une hausse marquée sur toute la période de la proportion de diplômés du collégial et de l'université, et, surtout entre 2001 et 2016, des détenteurs d'un diplôme de métiers. Il y a aussi eu une baisse importante de la part des diplômés du secondaire et des non-diplômés (dans les deux cas considérés comme sous-qualifiés à ce niveau), passant de 65% des emplois en 1971 à 24% en 2016. Cette diminution de la sous-qualification est surtout due à la baisse très marquée des non-diplômés, la part des diplômés du secondaire étant plus stable.

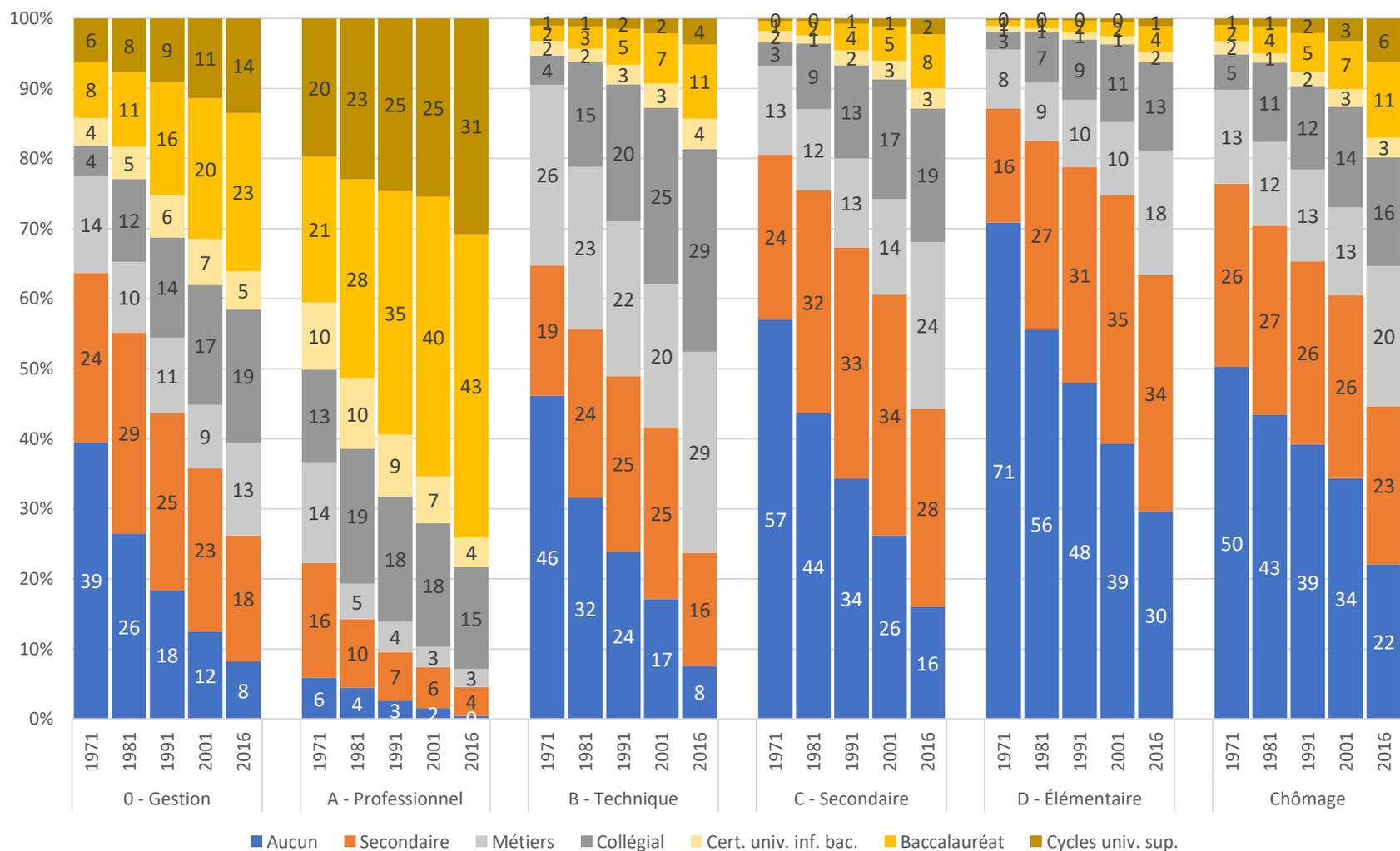
Les structures des diplômes au sein des emplois de niveau C (secondaire) et D (élémentaire) ont évolué de façon très semblable à ce que l'on observe au niveau B, si ce n'est que leurs distributions de diplômes sont plus basses : plus le niveau de qualification des emplois est bas, plus il y a de non-diplômés, et moins il y a de diplômés du postsecondaire. Il est intéressant de constater que les niveaux C et D contenaient des proportions similaires de diplômés du secondaire; en 2016, il y a même une plus grande proportion de tels diplômés au niveau D (34%) que C (28%), malgré le fait qu'en principe ce soient les emplois de niveau C qui demandent normalement des études de niveau secondaire. En 1971, 19% des travailleurs au niveau C avaient un diplôme supérieur au secondaire (et donc étaient considérés comme surqualifiés), alors qu'en 2016 ils étaient 56%. Parmi les emplois de niveau D, 29% étaient considérés comme surqualifiés en 1971 (c'est-à-dire qu'ils ont au moins un diplôme du secondaire), alors qu'ils étaient 70% en 2016.

Parmi les personnes au chômage, il y avait une sur-représentation des diplômés du secondaire et des non-diplômés, sur-représentation qui s'est renforcée considérablement avec le temps chez ces derniers.

Globalement, on constate donc une élévation de la structure des diplômes au sein de chacune des catégories d'emplois. Cette élévation se traduit systématiquement, à niveau de qualification de l'emploi égal, par une hausse de la surqualification et par une baisse de la sous-qualification. Les emplois de niveau A (professionnel) sont occupés dans une proportion croissante par des diplômés universitaires, tout comme les emplois de niveau B (technique) sont occupés de façon croissante par des diplômés du

postsecondaire non universitaire; à l'inverse, l'association entre les diplômés du secondaire et les emplois de niveau C (secondaire) reste relativement ténue, et celle entre les non diplômés et le niveau D a eu tendance à s'amenuiser.

Graphique 4.14 : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, Québec, 1971-2016



#### 4.3.2.2 Comparaison selon le genre

Les graphiques 4.15a et 4.15b comparent la structure des diplômes au sein des emplois de chacun des niveaux de compétence pour les femmes et pour les hommes.

On y constate d'abord que les femmes qui occupent des emplois de gestion étaient en 1971 globalement moins diplômés que les hommes, mais que les distributions ont tendu à converger et qu'en 2016, les femmes gestionnaires étaient plus diplômées que les hommes.

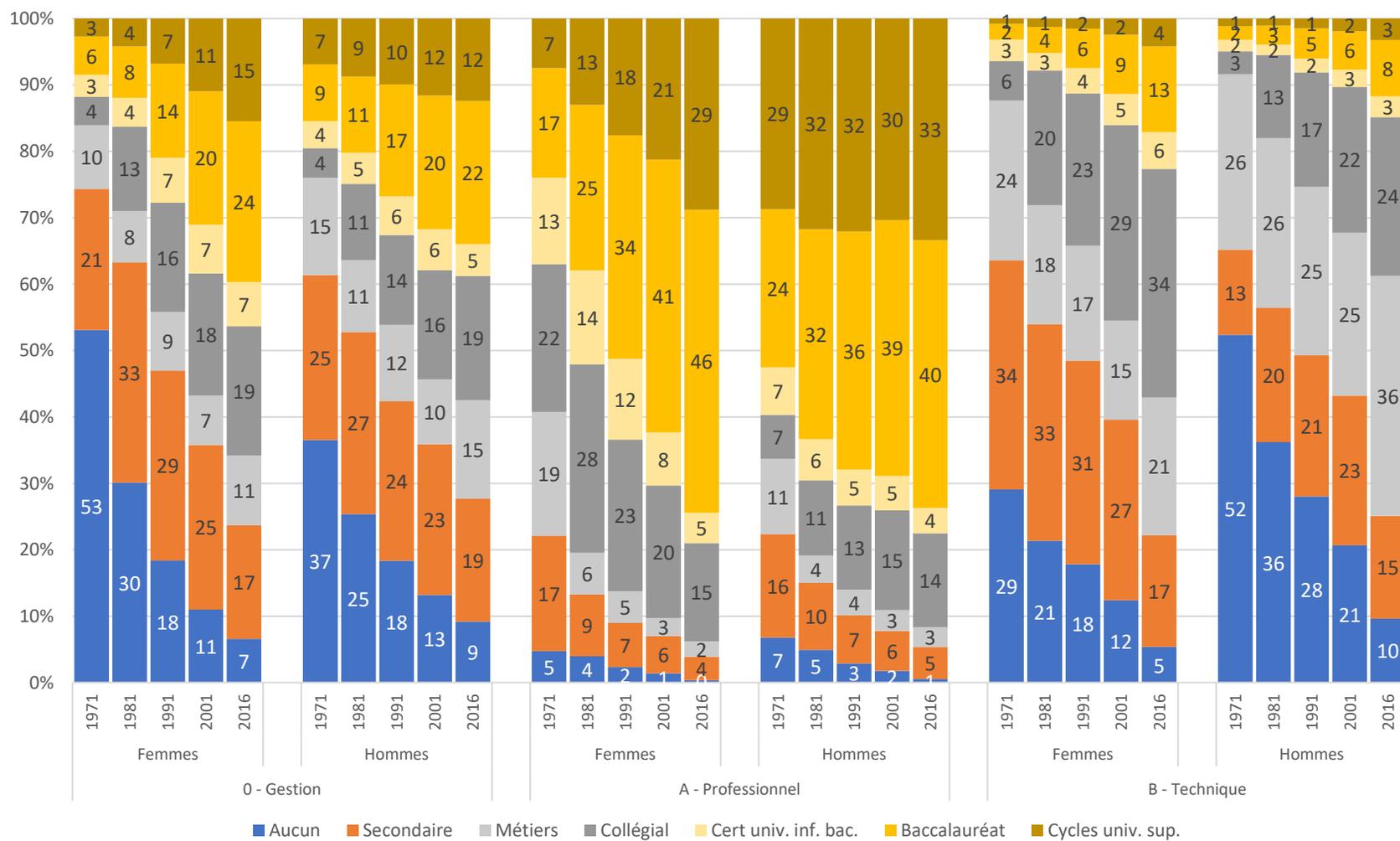
Chez les professionnels (niveau A), on constate du côté des femmes une transformation importante de la structure des diplômes, alors que c'est comparativement beaucoup plus stable du côté des hommes. Avant 2016, les femmes professionnelles étaient nettement moins diplômées que les hommes. Chez les femmes, 37% des professionnelles détenaient au moins un baccalauréat en 1971 contre 79% en 2016, alors que chez les hommes c'étaient 60% en 1971 contre 77% en 2016. Parmi les diplômées universitaires dans ces emplois, les femmes étaient aussi moins susceptibles de détenir un diplôme des cycles supérieurs, et plus susceptibles de n'avoir qu'un diplôme inférieur au baccalauréat. Il est intéressant de constater que la proportion d'hommes dans des emplois de niveau A détenant un diplôme des cycles universitaires supérieurs est restée très stable de 1971 à 2016. Les distributions chez les hommes et chez les femmes ont eu tendance à converger avec le temps. Une part de leur différence peut peut-être s'expliquer par le phénomène, déjà mentionné, de professionnalisation d'emplois traditionnellement féminins qui fait en sorte que certaines occupations majoritairement féminines auraient pu être traitées comme correspondant au niveau de compétence B (technique) en 1971 et 1981. Cela dit, cela n'explique pas les différences à partir de 1991, ni le fait qu'une tendance cohérente semble ressortir lorsque l'on considère sur un même pied l'ensemble des années.

En ce qui a trait aux emplois de niveau B (technique), on constate que les femmes y ont atteint des diplômes systématiquement plus élevés que les hommes. Ce constat tient pour toutes les périodes, mais on semble observer une tendance vers une certaine

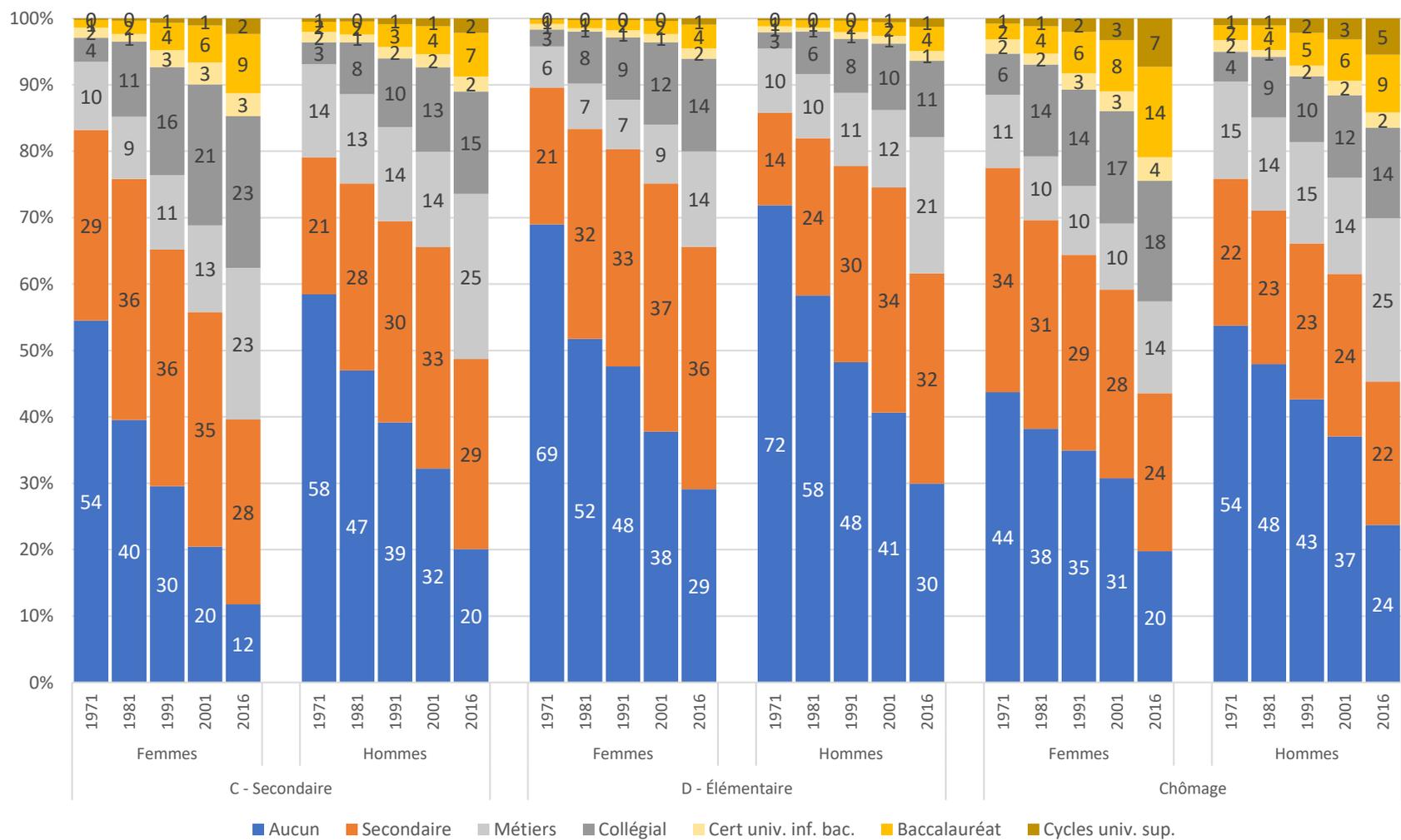
convergence au fil du temps. Le constat est identique pour les emplois de niveau C (secondaire).

C'est parmi les emplois de niveau D (élémentaire) que les structures des diplômes chez les femmes et chez les hommes sont les plus semblables, et ce pour l'ensemble des périodes.

Graphique 4.15a : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, selon le genre, Québec, 1971-2016



Graphique 4.15b : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, selon le genre, Québec, 1971-2016

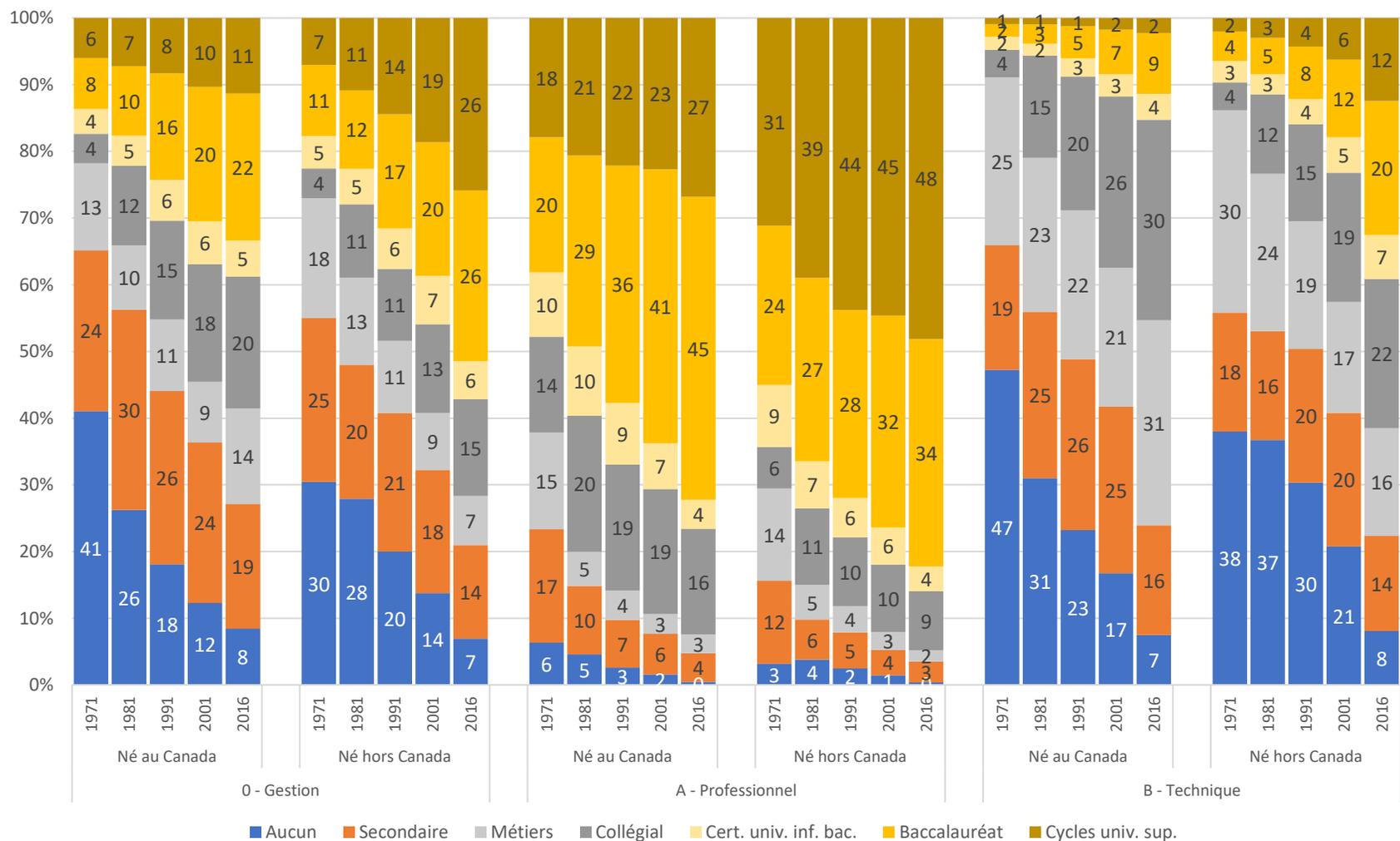


#### 4.3.2.3 Comparaison selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada

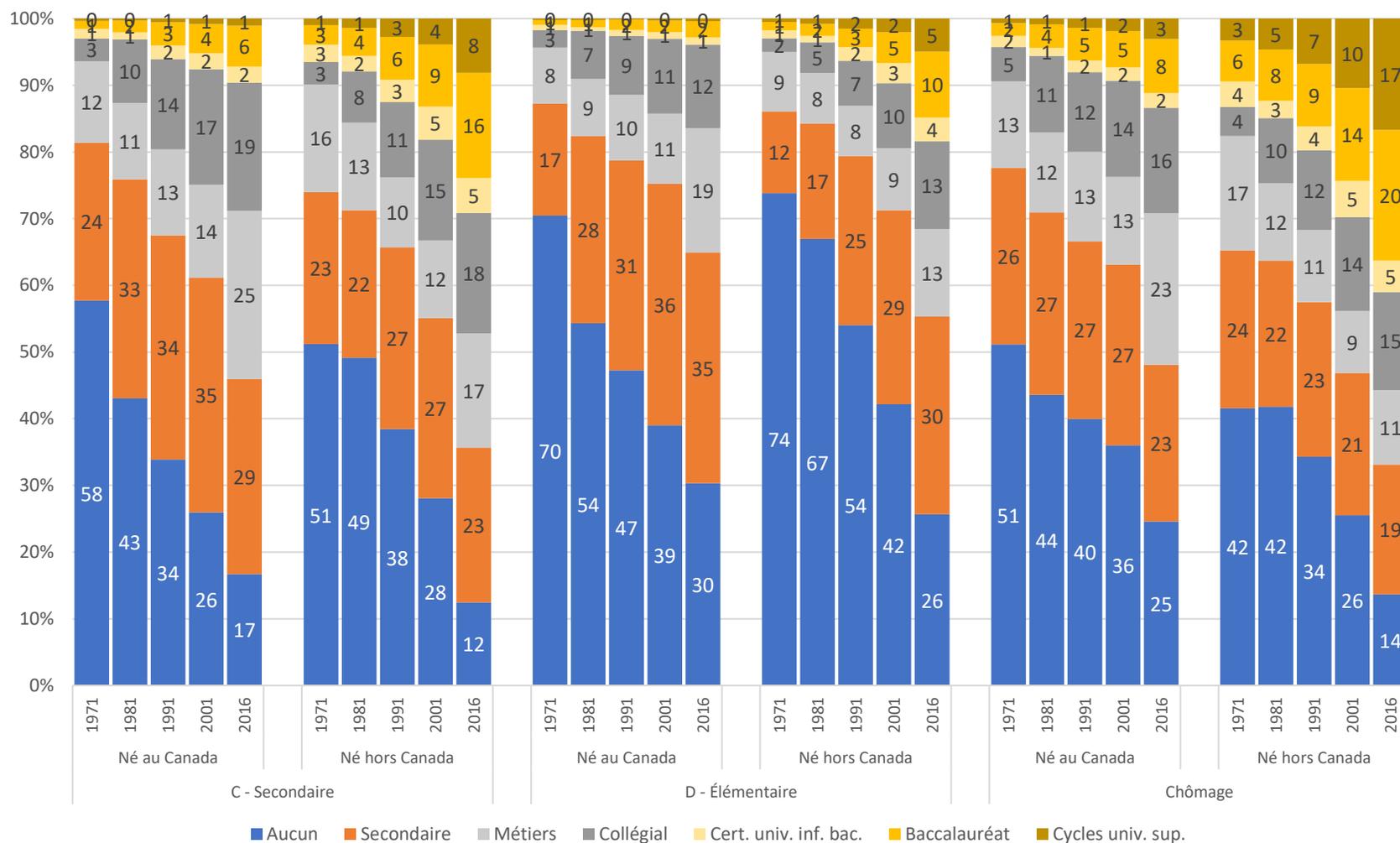
Les graphiques 4.16a et 4.16b répètent l'exercice de la comparaison, mais cette fois sur la base du lieu de naissance.

Globalement, les différences entre les personnes nées au Canada et hors du Canada dans les structures de diplômés au sein des différents niveaux de diplômés ont eu tendance à s'accroître, en particulier en ce qui a trait à la présence de diplômés universitaires parmi les emplois non-professionnels (et donc à la surqualification). Au sein des emplois de niveau A (professionnels), il y avait aussi moins de sous-qualification parmi les personnes nées hors du Canada, ces emplois tendant à être un peu plus exclusifs aux diplômés universitaires pour ceux-ci.

Graphique 4.16a : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, selon le lieu de naissance, Québec, 1971-2016



Graphique 4.16b : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, selon le lieu de naissance, Québec, 1971-2016





## **4.4 Évolution des structures des diplômes et de la qualification des emplois : synthèse**

Résumons les constats de ce chapitre.

La structure des diplômes a connu une élévation marquée et généralisée entre 1971 et 2016. La non-diplomation – qui caractérisait la moitié de la population active en 1971 – s’est progressivement marginalisée alors que les détenteurs de diplômes universitaires, du collégial et, plus récemment (entre 2001 et 2016), de diplômes de métiers ont pris une place de plus en plus importante au sein de la population active. En 2016, les femmes dans la population active avaient dépassé les hommes en matière de diplomation en tous points; elles étaient moins susceptibles d’être non-diplômées dès 1971, et plus susceptibles d’avoir un diplôme postsecondaire en 1981, d’avoir un diplôme universitaire en 1991, d’avoir un baccalauréat en 2001, et d’avoir atteint les cycles universitaires supérieurs en 2016. Les personnes nées hors du Canada étaient quant à elles nettement plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire que les personnes nées au Canada, pour toute la période allant de 1971 à 2016.

La structure de la qualification des emplois a aussi connu une élévation, mais nettement plus modeste que celle de la structure des diplômes. Il y a eu une hausse généralisée mais inégale du nombre d’emplois à tous les niveaux de compétence : il y a eu une hausse de la proportion d’emplois de niveau A (professionnel), une baisse marquée de la proportion d’emplois de niveau C (secondaire), et une relative stabilité de la proportion des autres niveaux de compétence. Les femmes avaient tendance à être sous-représentées dans les emplois de gestion et de niveau B (technique), et surreprésentées dans les emplois de niveau A (professionnel) et C (secondaire), mais la distribution genrée en niveaux de compétence a eu tendance à converger avec le temps, au fil notamment de la hausse du nombre de femmes dans la population active. Les différences entre les personnes nées au Canada et hors du Canada sur le plan de la qualification des emplois occupés étaient modestes, malgré les différences importantes qu’on constatait sur le plan des diplômes.

La comparaison de l’évolution de ces deux structures permet de constater l’existence d’un déséquilibre entre les stocks de diplômes et d’emplois qualifiés correspondants, les deux structures n’évoluant pas au même rythme. Le nombre de diplômés du postsecondaire en est

venu progressivement à dépasser le nombre d'emplois des niveaux de qualification correspondants (en particulier pour les diplômés du postsecondaire non universitaire). Cela tend à supporter (du moins partiellement<sup>60</sup>) l'hypothèse A, qui postulait l'existence d'un déséquilibre entre la structure des diplômes et la structure de la qualification des emplois, caractérisé par un surplus de diplômés. Sur la base du constat du développement progressif d'un surplus de diplômés du postsecondaire, on peut logiquement s'attendre à une hausse de la surqualification, si les rapports entre le diplôme et l'accès à l'emploi qualifié demeurent les mêmes.

Le croisement du niveau de diplôme obtenu et du niveau de l'emploi occupé permet de mettre en évidence des dynamiques supplémentaires. On constate d'abord que le lien entre le plus haut diplôme détenu et l'emploi occupé est relativement faible, au sens où les détenteurs d'un diplôme donné tendaient à se distribuer assez largement dans les emplois de différents niveaux de qualification, et qu'en retour la composition en termes de diplômes des travailleurs parmi chacun des niveaux de qualification était relativement hétérogène. Cela n'empêche pas que le fait d'avoir obtenu un niveau de diplôme plus élevé soit toujours clairement associé à des chances de placement en emploi plus avantageuses. Au fil de la période étudiée, il y a eu une légère mais nette dégradation des chances de placement associées à la plupart des niveaux de diplôme (à diplôme égal : hausse de la proportion de diplômés surqualifiés et baisse de la proportion de ceux qui sont sous-qualifiés). Au sein des emplois de chaque niveau de compétence, il y a eu une élévation importante de la structure des diplômes (à niveau de qualification de l'emploi égal : hausse de la proportion de travailleurs surqualifiés et baisse de la proportion de ceux qui sont sous-qualifiés). Ces résultats tendent à supporter simultanément l'hypothèse C (le diplôme devient de plus en plus nécessaire) et l'hypothèse D (le diplôme devient de moins en moins suffisant).

---

<sup>60</sup>Partiellement, puisque l'hypothèse postulait aussi un déséquilibre « persistant ». La forme de ce déséquilibre a cependant beaucoup évolué. La situation n'était pas nécessairement plus déséquilibrée en 2016 qu'en 1971, seulement en 2016 elle était caractérisée par un certain surplus de diplômés du postsecondaire, alors qu'elle était en 1971 au contraire caractérisée par ce qui apparaissait (selon la méthode de reclassification des emplois utilisée) être un important manque de diplômés. Les résultats ne supportent ainsi pas de façon convaincante la thèse d'une tendance à la « désarticulation » progressive entre les structures des diplômes et de la qualification des emplois. Certains pourraient aussi penser que le « déséquilibre » actuel (surplus de travailleurs qualifiés) est plus souhaitable que l'ancien. L'existence d'un déséquilibre (ou d'une certaine forme de « non-articulation ») entre le rythme d'évolution des deux structures apparaît cependant incontestable, tout comme leur évolution dans un sens qui laisse présager une hausse de la surqualification.

À niveau de diplôme égal, les chances de placement étaient légèrement moins favorables pour les femmes que pour les hommes. Elles étaient aussi nettement moins favorables pour les personnes nées hors du Canada que pour celles nées au Canada, ou du moins le sont devenues au fil du temps ; les différences étaient particulièrement marquées chez les diplômés universitaires, et l'écart s'est tout particulièrement creusé à partir de 1991. Cela corrobore l'hypothèse N (accroissement de l'écart entre immigrants et natifs en ce qui a trait aux taux de surqualification)<sup>61</sup>.

Un écart important existe entre les emplois de professionnels (niveau A) et les diplômés universitaires, et les emplois et niveaux de diplôme inférieurs. Les emplois de professionnels sont plus (et de plus en plus) strictement occupés par des diplômés universitaires ; les niveaux de qualification de l'emploi inférieurs se distinguent moins les uns des autres quant à leur structures de diplômes.<sup>62</sup>

C'est au niveau des détenteurs d'un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat que la chute des chances de placement a été la plus marquée au fil du temps. Cela rejoint l'hypothèse E, qui postule une hausse accélérée de la surqualification au sein des niveaux de diplôme intermédiaires. Ce changement marqué n'est cependant pas observé chez les détenteurs d'un diplôme collégial ou de métiers (qu'on pourrait aussi considérer comme des niveaux de diplôme intermédiaires). Parmi les emplois de niveau B (technique), la hausse de la proportion de diplômés universitaires surqualifiés n'a pas eu d'impact important sur la présence des diplômés du postsecondaire non universitaire, mais plutôt sur les travailleurs détenant un diplôme du secondaire ou moins. L'hypothèse d'une déqualification en cascade qui affecterait particulièrement les travailleurs des niveaux de qualification intermédiaires semble ainsi invalidée, en partie puisqu'elle sous-estime la présence de travailleurs sous-qualifiés dans ces emplois, et que ce sont ces derniers qui semblent subir en premier lieu l'impact de la plus grande compétition avec des travailleurs plus diplômés. La hausse très forte de la surqualification parmi

---

<sup>61</sup> Les différentes hypothèses portant plus spécifiquement sur l'évolution des taux de surqualification seront discutées au chapitre 5.

<sup>62</sup> Cette exclusivité plus grande des emplois de professionnels aux seuls diplômés universitaires rejoint les thèses credentialistes qui conçoivent les études universitaires en particulier comme s'inscrivant dans une logique de fermeture sociale. Cela dit, il faut aussi noter qu'il existe, en termes d'années d'études, un pas plus important entre les études universitaires (de baccalauréat et supérieur) et les études postsecondaires non universitaires, qu'entre chacun des niveaux de scolarité inférieurs, et qu'on ne devrait peut-être pas être surpris que les emplois de niveau A se distinguent autant des niveaux inférieurs sur le plan de la structure des diplômes.

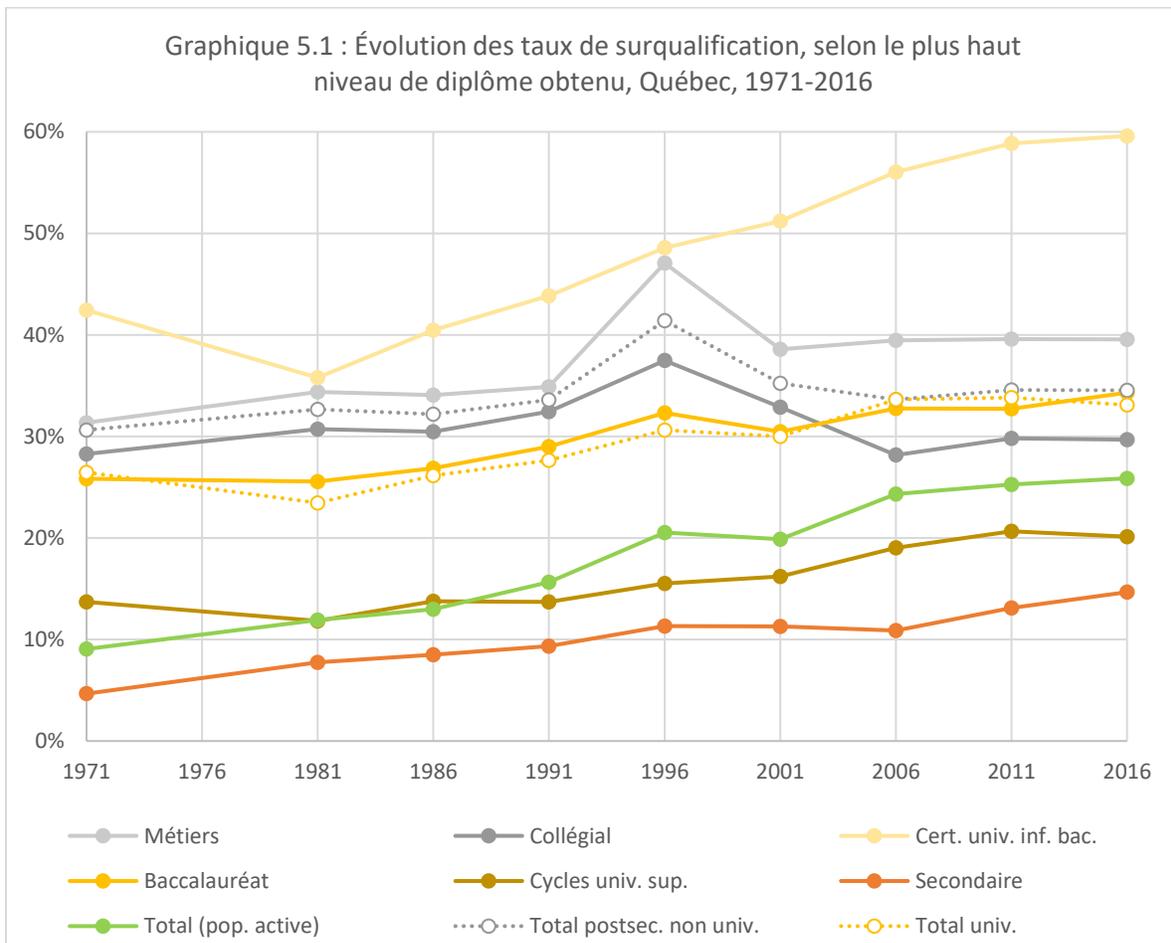
les travailleurs des niveaux C et D, ainsi que la hausse de la sur-représentation des non diplômés parmi les chômeurs, sont aussi plutôt cohérentes avec le principe du *crowding-out* où ce sont surtout les travailleurs les moins qualifiés qui sont pénalisés. L'hypothèse E pourrait donc être considérée comme soutenue par les résultats, mais dans la stricte mesure où l'on définit comme niveau intermédiaire uniquement les diplômes universitaires de niveau inférieur au baccalauréat. La cohérence des résultats avec les principes théoriques derrière cette hypothèse (théories de la déqualification en cascade selon Boudon et de la polarisation des emplois) est cependant limitée.

# Chapitre 5 - L'évolution des taux de surqualification

## 5.1 L'évolution des taux de surqualification à niveau de diplôme égal

### 5.1.1 Portrait général

Les taux de surqualification permettent de synthétiser une part des tendances relevées dans le chapitre précédent. Le graphique 5.1 présente l'évolution des taux de surqualification pour différents niveaux de diplôme, pour l'ensemble de la population active.



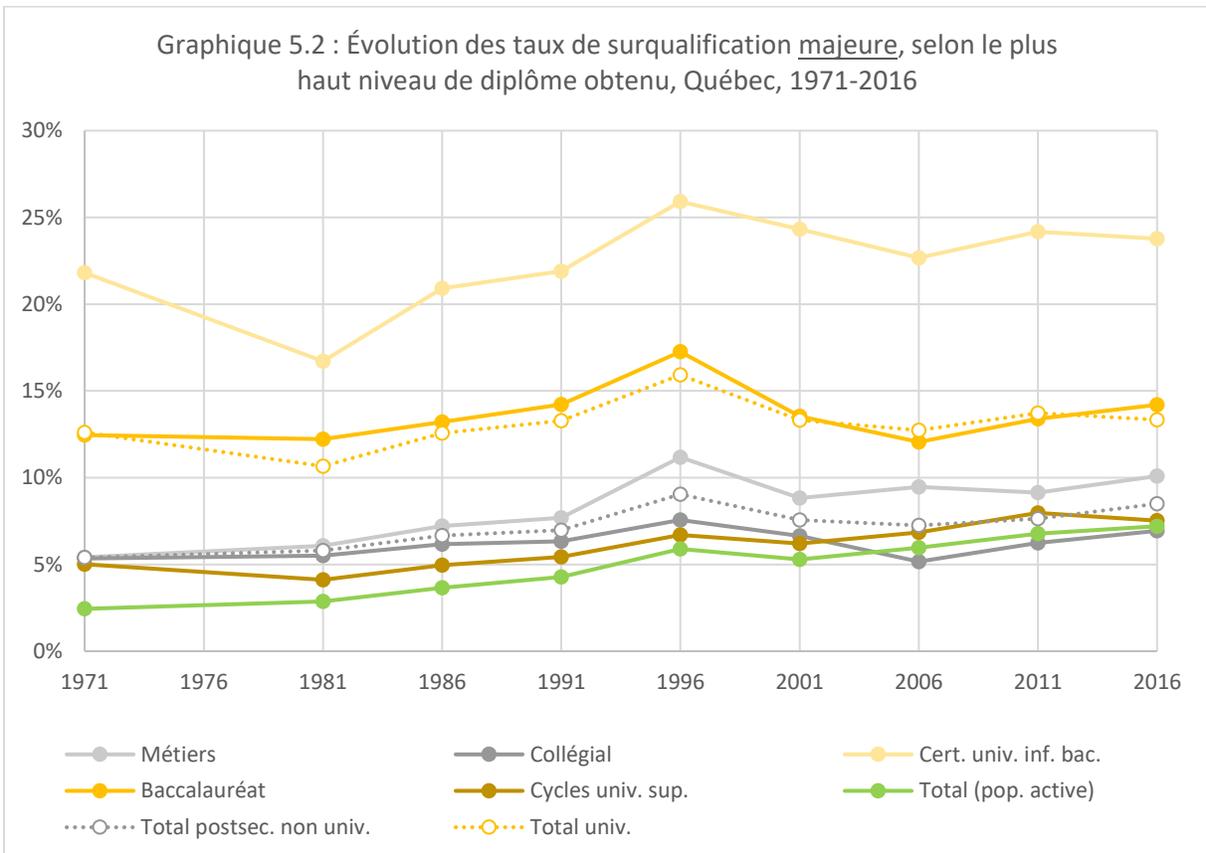
Comme on avait pu le déduire en observant les graphiques de la section précédente, la plupart de ces taux présentent une tendance à la hausse. Le taux de surqualification global (c'est-à-dire au sein de l'ensemble de la population active) est passé de 9% en 1971 à près de 26% en 2016.

Cette hausse globale s'est accompagnée par une hausse des taux de surqualification à niveau de diplôme égal. 26% des diplômés universitaires étaient en situation de surqualification en 1971, contre 33% en 2016, une hausse généralement continue étant observable entre ces deux périodes. Cette tendance se retrouve au sein de tous les niveaux de diplôme universitaires, et a été particulièrement marquée parmi les détenteurs d'un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat (le taux de surqualification passant de 36% en 1981 à 60% en 2016). Parmi l'ensemble des diplômés universitaires, deux moments ne correspondaient pas à cette tendance à la hausse : entre 1971 et 1981, alors que le taux de surqualification a plutôt baissé, puis entre 2006 et 2016, alors qu'il est resté plutôt stable. Chez les diplômés du postsecondaire non universitaire, on note trois périodes distinctes : une première, de 1971 à 1991, où les taux de surqualification demeurent entre 31% et 34% ; un pic très marqué de 41% en 1996 ; puis un second plateau relativement stable entre 2001 et 2016 où les taux se maintiennent à environ 34-35%. Cette dynamique – deux plateaux, avant et après 1996, le second plus élevé – correspond précisément à l'hypothèse I (thèse de la substitution de la surqualification au chômage suite à la réforme de l'assurance-emploi de 1995). Deux dynamiques distinctes existent cependant en fonction du type de diplôme obtenu : les taux de surqualification parmi les diplômés du collégial étaient similaires avant et après 1996, alors que parmi les détenteurs d'un diplôme de métiers ils étaient plus élevés après 1996. Dans tous les cas, la surqualification était plus fréquente parmi ces derniers. Chez les diplômés du secondaire, la proportion de ceux occupant des emplois de niveau de compétence D a augmenté de façon marquée, passant de 5% à 15%. En somme, la hausse du taux de surqualification global s'explique en partie par une hausse des chances de surqualification des diplômés, à niveau de diplôme égal.

Cela permet tout de suite d'infirmier l'hypothèse B, qui postulait que la hausse de la surqualification s'expliquerait de façon mécanique par une hausse de la diplomation, les chances de surqualification des diplômés demeurant stables au fil du temps. Cela dit, la hausse des taux de surqualification à niveau de diplôme égal était relativement faible par rapport à celle du taux global, ce qui indique que la plus grande part de la hausse de ce dernier est attribuable à l'effet mécanique de l'élévation de la structure des diplômes.

Les tendances étaient similaires en ce qui a trait à la surqualification majeure (graphique 5.2). Cependant, si la hausse du taux global au sein de l'ensemble de la population active a été

encore une fois très marquée (la surqualification majeure touchait 2% des actifs en 1971, et 7% en 2016), les tendances étaient un peu moins claires à niveau de diplôme égal, en particulier chez les diplômés universitaires. Chez les détenteurs d'un baccalauréat, en dehors du pic important de 1996, le taux de surqualification majeure a fluctué sans qu'une tendance claire n'apparaisse. La tendance à la hausse des taux de surqualification demeurait cependant assez claire pour les détenteurs d'un diplôme des cycles universitaires supérieurs.

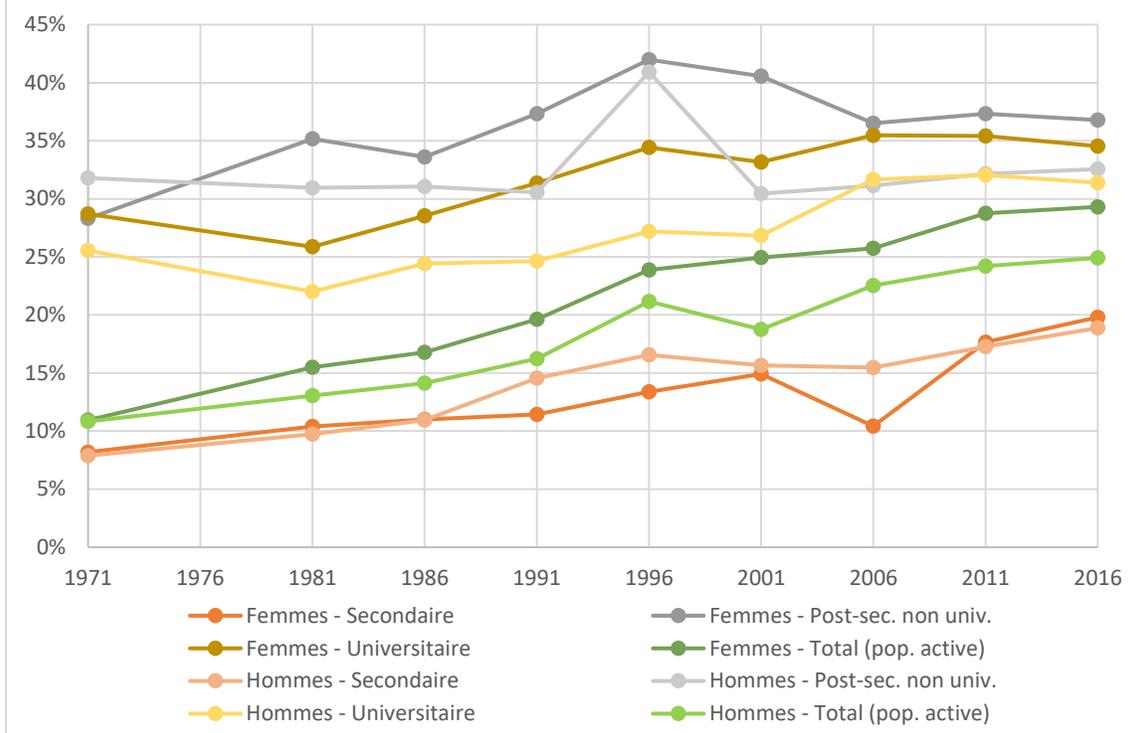


### 5.1.2 L'évolution globale de la surqualification selon le genre

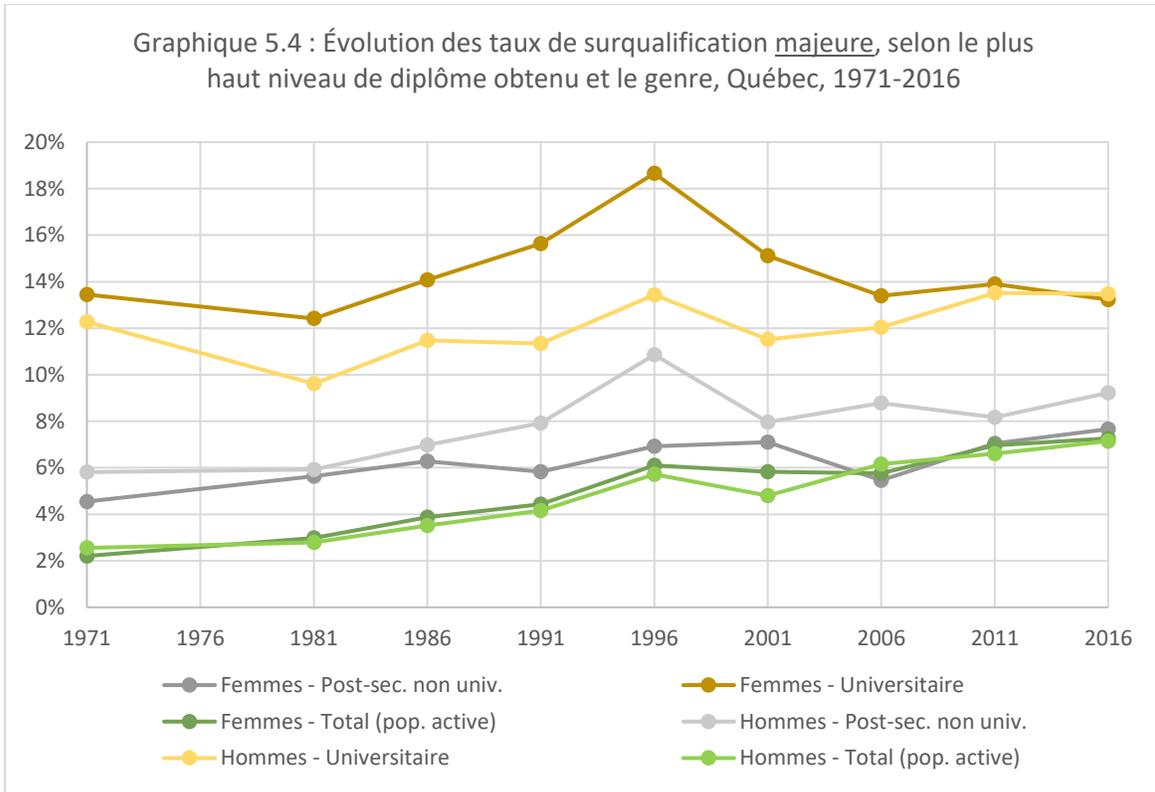
On peut relever un certain nombre de différences et de similitudes entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à l'évolution des taux de surqualification (graphiques 5.3 et 5.4). D'abord, les femmes sur le marché du travail ont globalement été toujours plus susceptibles d'être en situation de surqualification que les hommes à partir de 1981. L'ampleur de cet écart, toutes proportions gardées, est demeurée relativement stable de 1981 à 2016. ,

Parmi les diplômés universitaires, les femmes ont été plus susceptibles d'être surqualifiées que les hommes sur toute la période à l'étude, l'écart étant particulièrement élargi de 1991 à 2001. Une part de cet écart s'explique par un effet de composition, les femmes étant proportionnellement plus présentes parmi les diplômés du premier cycle universitaire; à niveau de diplôme universitaire égal, les écarts sont tout de même présents, mais sont un peu plus faibles (voir graphique A4.1 en Annexe III). Les femmes détenant un diplôme du postsecondaire non universitaire étaient aussi, la plupart du temps, plus susceptibles d'être surqualifiées que les hommes. On note que les taux de surqualification chez ces derniers sont restés presque entièrement stables de 1971 à 2016, avec l'exception notable d'un pic très marqué en 1996, alors que le taux est passé momentanément d'un peu plus de 30% à 41%. Ce pic s'explique en grande partie par une hausse momentanée des taux de surqualification parmi les hommes détenteurs d'un diplôme de métiers (voir graphique A4.1 en Annexe III). Si la surqualification des femmes détenant un diplôme de ce niveau a aussi atteint un sommet en 1996, cette année particulière ne s'inscrit pas en faux avec la tendance générale qui se dessine dans les périodes adjacentes. Le pic de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire en 1996 semble donc être un phénomène principalement masculin. Finalement, les hommes et les femmes possédant au plus un diplôme du secondaire se distinguaient assez peu les uns des autres, les hommes étant toutefois un peu plus susceptibles d'être en situation de surqualification lors de certaines périodes.

Graphique 5.3 : Évolution des taux de surqualification, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le genre, Québec, 1971-2016



Concernant la surqualification majeure (graphique 5.4), hommes et femmes se distinguaient très peu lorsqu'on considère le taux parmi l'ensemble de la population active. Cependant, à niveau de diplôme égal, des différences apparaissent. Les femmes diplômées universitaires étaient nettement plus susceptibles que les hommes de connaître une situation de surqualification majeure entre 1981 et 2001; en 2011 et 2016, cependant, cet écart s'était entièrement résorbé. À niveau spécifique de diplôme égal, les tendances étaient similaires (voir le graphique A4.2 en Annexe III). Parmi les diplômés du postsecondaire non universitaire, c'étaient les hommes qui étaient les plus susceptibles d'être en situation de surqualification majeure, du moins à partir de 1991. Parmi les diplômés du niveau collégial spécifiquement, les hommes étaient plus susceptibles de connaître une situation de surqualification majeure que les femmes pour l'ensemble de la période à l'étude (graphique A4.2).



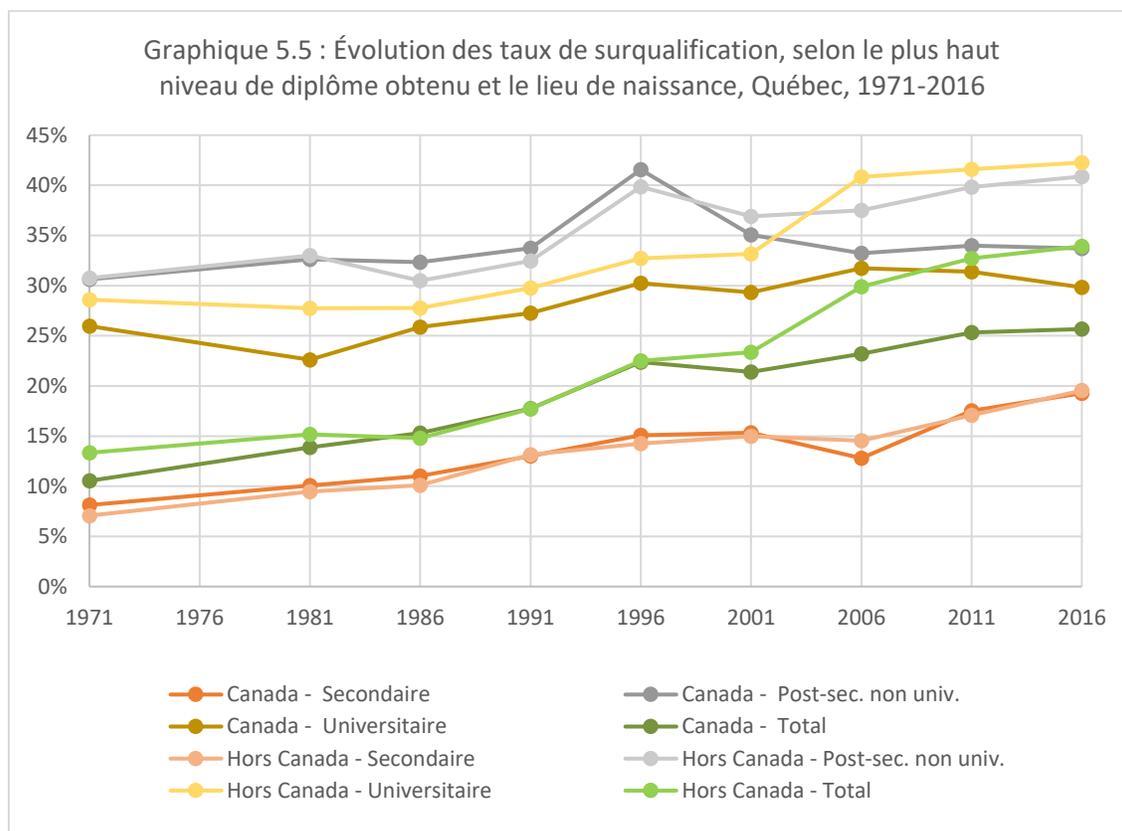
### 5.1.3 L'évolution de la surqualification selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada

Les graphiques 5.5 et 5.6 comparent l'évolution des taux de surqualification chez les personnes nées au Canada et hors du Canada.

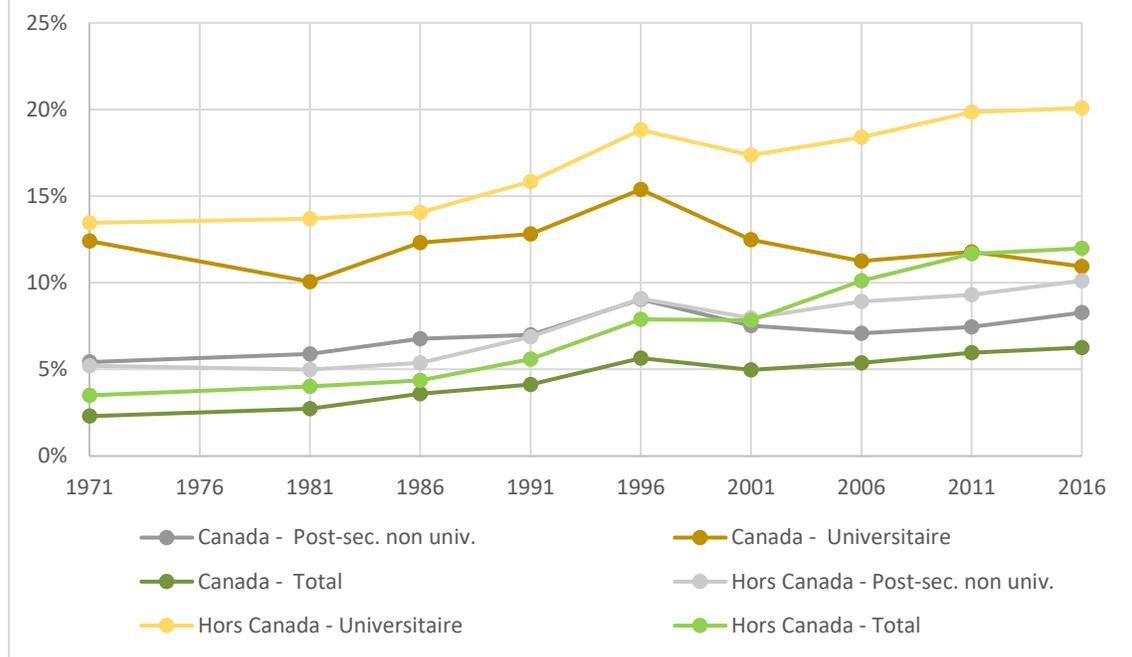
Globalement, de 1971 à 1996, les taux de surqualification étaient similaires chez les personnes nées au Canada et celles nées hors du Canada. Un écart est cependant apparu et s'est progressivement creusé à partir de 2001, les travailleurs nés hors du Canada étant dès lors plus susceptibles d'être surqualifiés. On observe exactement la même tendance lorsqu'on ne considère que les diplômés du postsecondaire non universitaire. Parmi les diplômés universitaires, cet écart existait déjà, et ne s'est creusé qu'à partir de 2001.<sup>63</sup> Parmi les diplômés du secondaire, il n'existait à aucun moment de différence notable dans les taux de surqualification

<sup>63</sup> La même tendance est observable lorsqu'on s'intéresse aux niveaux de diplômes universitaires plus spécifiques (graphique A4.3 en Annexe III).

en fonction du lieu de naissance. Les tendances étaient essentiellement les mêmes lorsqu'on considérait plutôt la surqualification majeure.



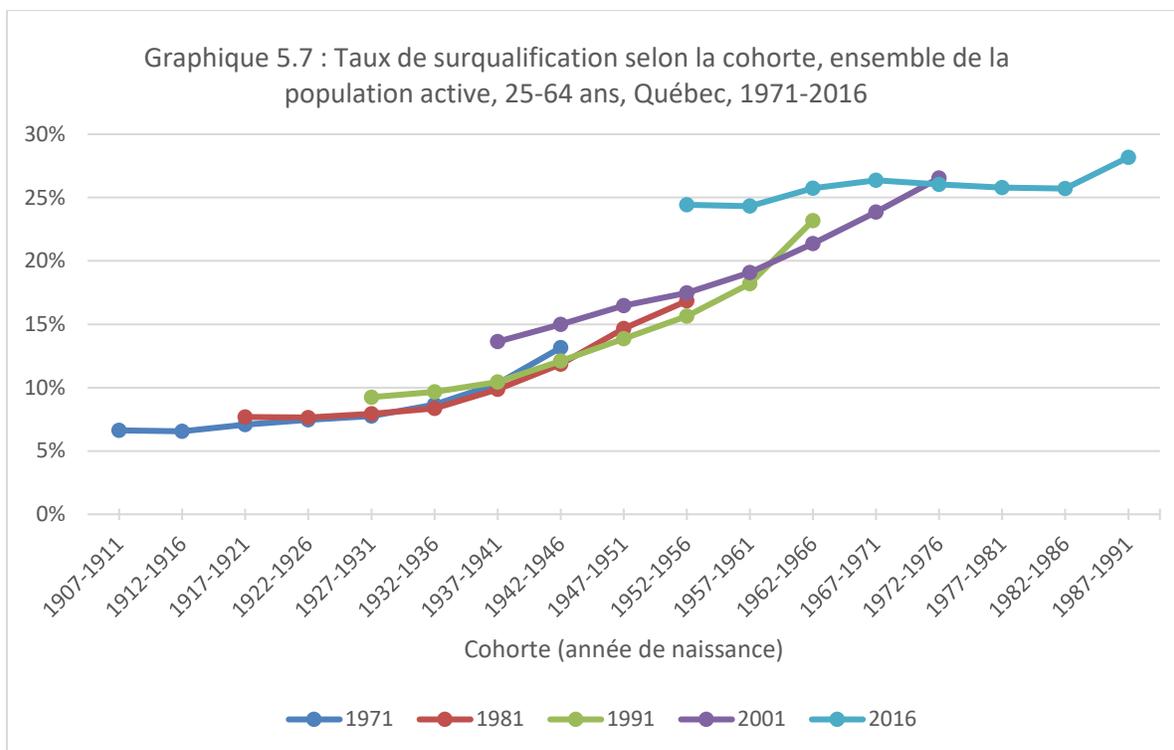
Graphique 5.6 : Évolution des taux de surqualification majeure, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le lieu de naissance, Québec, 1971-2016



## 5.2 L'évolution des taux de surqualification selon l'âge, la période et la cohorte

### 5.2.1 Portrait général

On dispose maintenant d'un portrait global de l'évolution de la surqualification dans le temps, mais on ne sait pas comment les trois « dimensions » de l'évolution dans le temps (âge, période, cohorte) sont impliquées dans cette évolution. Le graphique 5.7 présente l'évolution des taux de surqualification en fonction de la période et de la cohorte (soit l'année de naissance, en groupes de 5 ans), parmi l'ensemble de la population active.

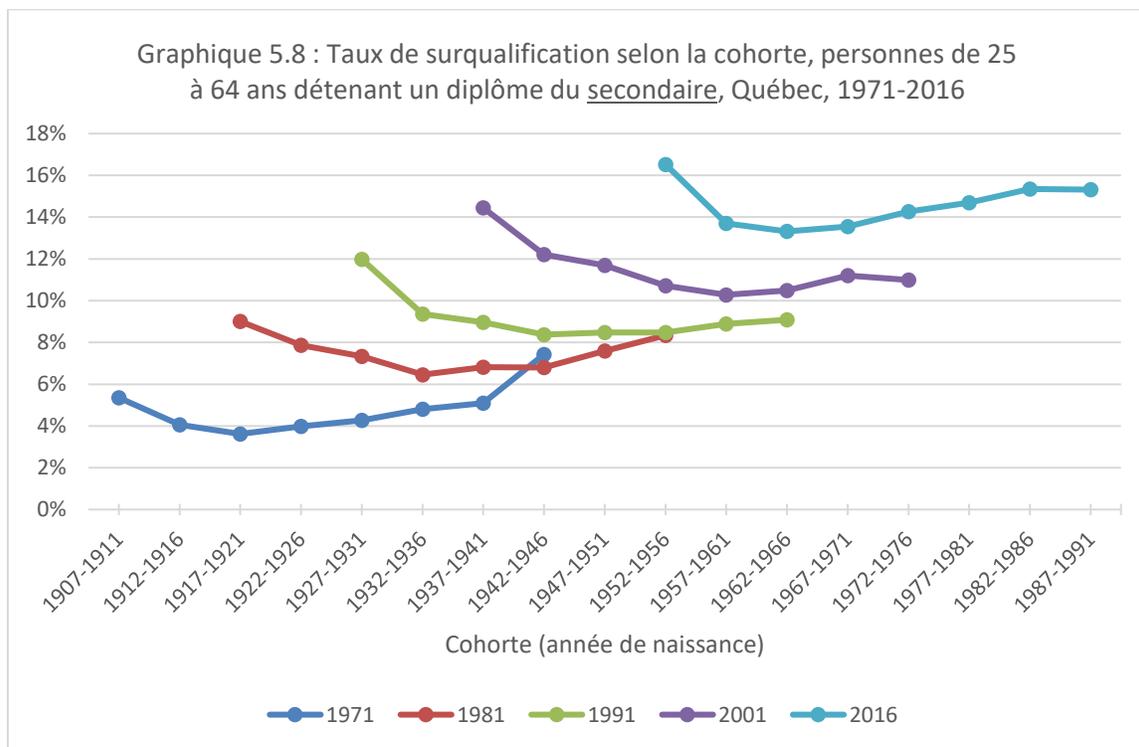


Le fait que les courbes de 1971 à 2001 tendent à se superposer indique que l'augmentation dans le temps de la surqualification au sein de l'ensemble de la population active s'accompagnait d'une relative stabilité dans le temps au sein de chaque cohorte. Si l'on adoptait un point de vue transversal, la forme de chacune des courbes pourrait suggérer une diminution de la surqualification avec l'âge ; l'approche longitudinale montre plutôt que la hausse de la surqualification dans la population active s'est faite par l'introduction successive de cohortes de plus en plus surqualifiées (vraisemblablement parce que les cohortes plus récentes sont aussi de plus en plus diplômées, et donc plus à même de connaître une situation de surqualification).

À partir de 2001, on voit cependant apparaître des changements à cohorte égale, les taux de surqualification augmentant pour certaines cohortes plus âgées (1937-1941 à 1952-1956) par rapport à 1991. Ensuite, entre 2001 et 2016, les taux de surqualification des cohortes nées de 1952-1956 à 1967-1971 ont tous nettement augmenté. Autrement dit, pour ces cohortes, la surqualification a augmenté avec l'âge. La forme de la courbe de 2016 se distingue complètement des précédentes : les taux de surqualification étaient approximativement les mêmes (24-26%) pour tous les groupes d'âge/cohortes, et étaient essentiellement tous plus élevés que ce qui avait été observé lors des périodes précédentes.

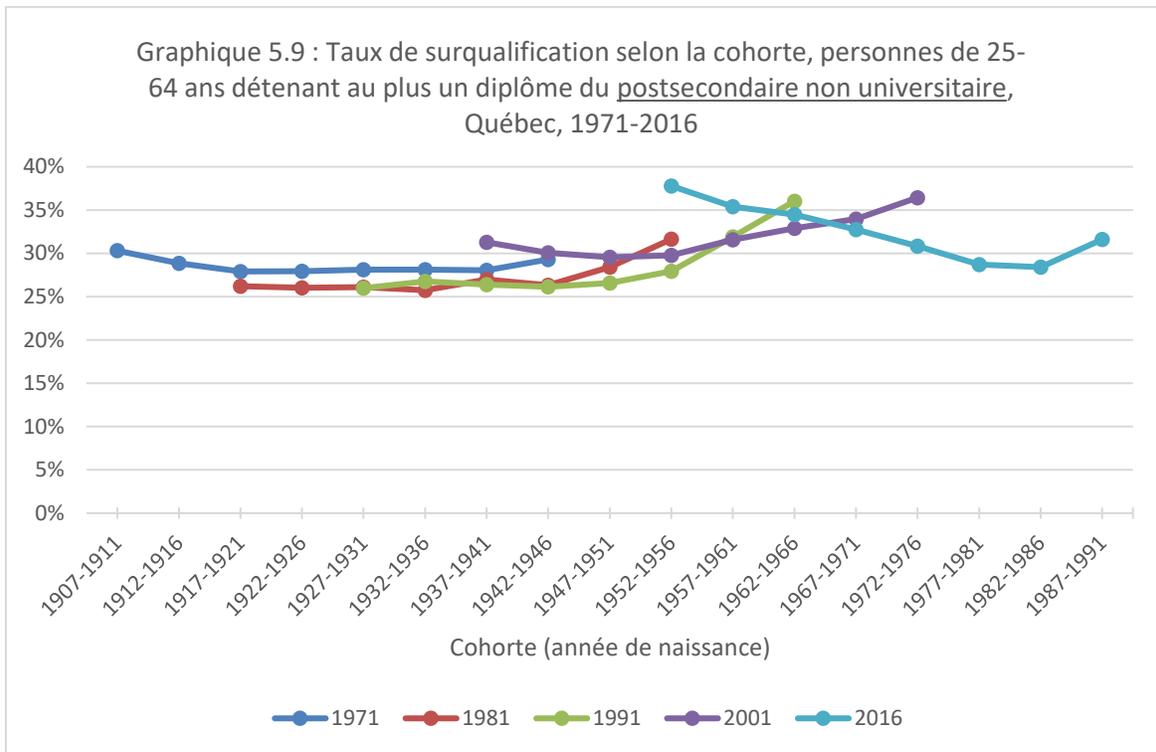
Tel que suggéré plus haut, une part importante de l'évolution de la surqualification au sein de l'ensemble de la population active s'explique vraisemblablement par l'évolution de la diplomation, d'où l'importance d'analyser les tendances à niveau de diplôme égal.

Parmi les personnes détenant au plus un diplôme du secondaire (graphique 5.8), on constate une hausse marquée des taux de surqualification d'une période à l'autre, qui se traduit pratiquement toujours par une hausse des taux de surqualification au sein même des cohortes. Autrement dit, ces résultats suggèrent la prédominance d'un effet de période dans l'évolution des taux de surqualification pour ces diplômés.

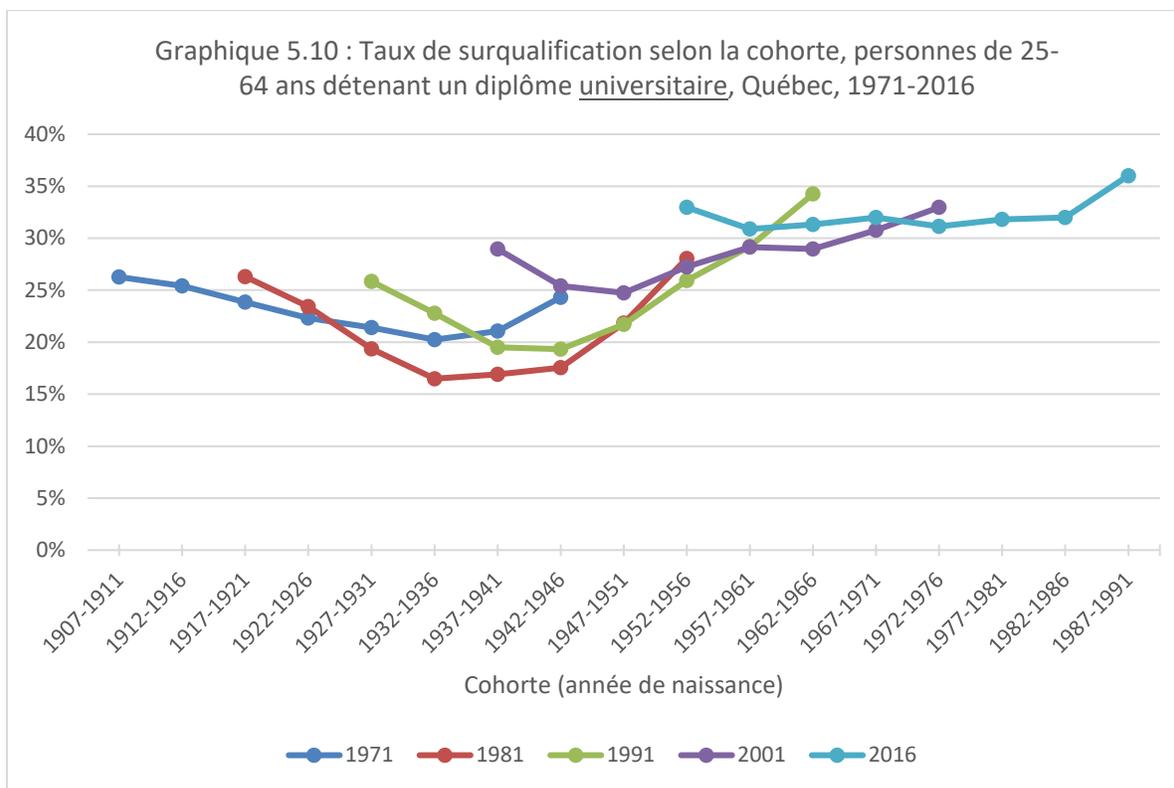


Parmi les personnes détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire (graphique 5.9), on constate une assez grande stabilité d'une période à l'autre. L'élément le plus notable est l'apparence d'un effet de cohorte concernant les personnes nées entre environ 1957-1961 et 1967-1971 (et plus particulièrement nées au début des années 1960) : alors que pour les autres cohortes les taux de surqualification se maintiennent entre 25% et 30%, ces cohortes présentent des taux de surqualification systématiquement plus élevés. Sinon, à cohorte égale, il existe des fluctuations dans les taux de surqualification d'une période à l'autre, mais elles sont

relativement faibles et ne pointent pas dans une direction particulière. Rien ne laisse entrevoir clairement l'existence d'un effet d'âge important sur les chances de surqualification.



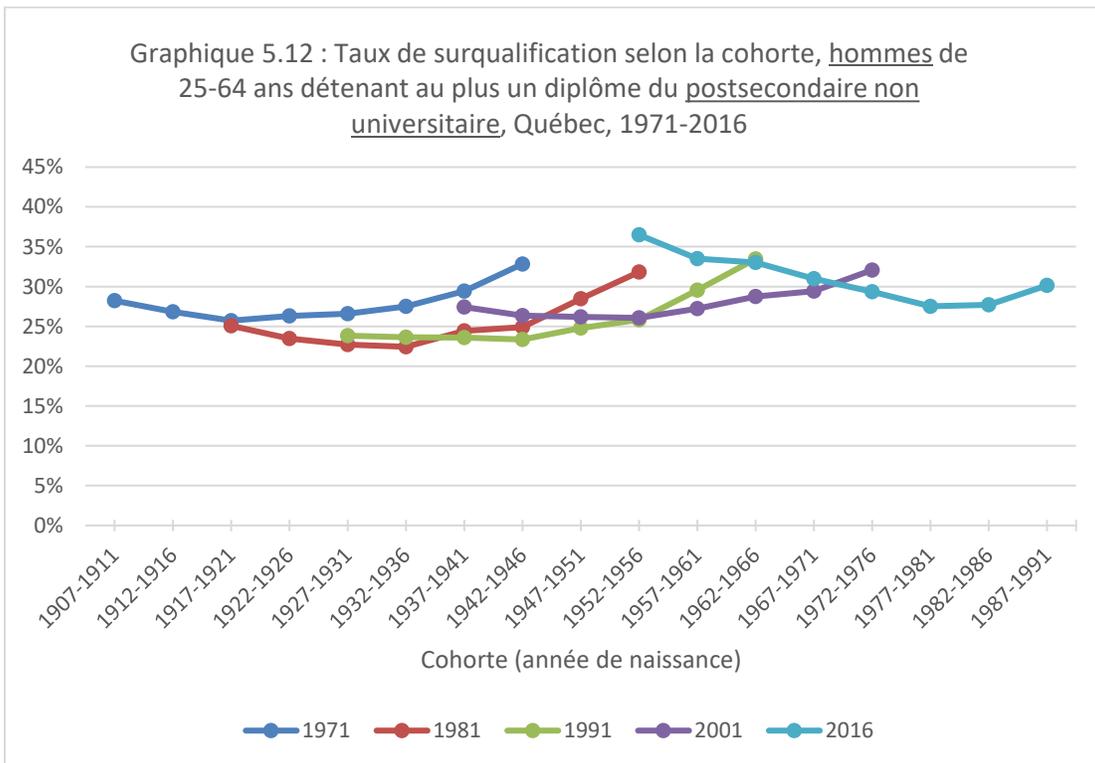
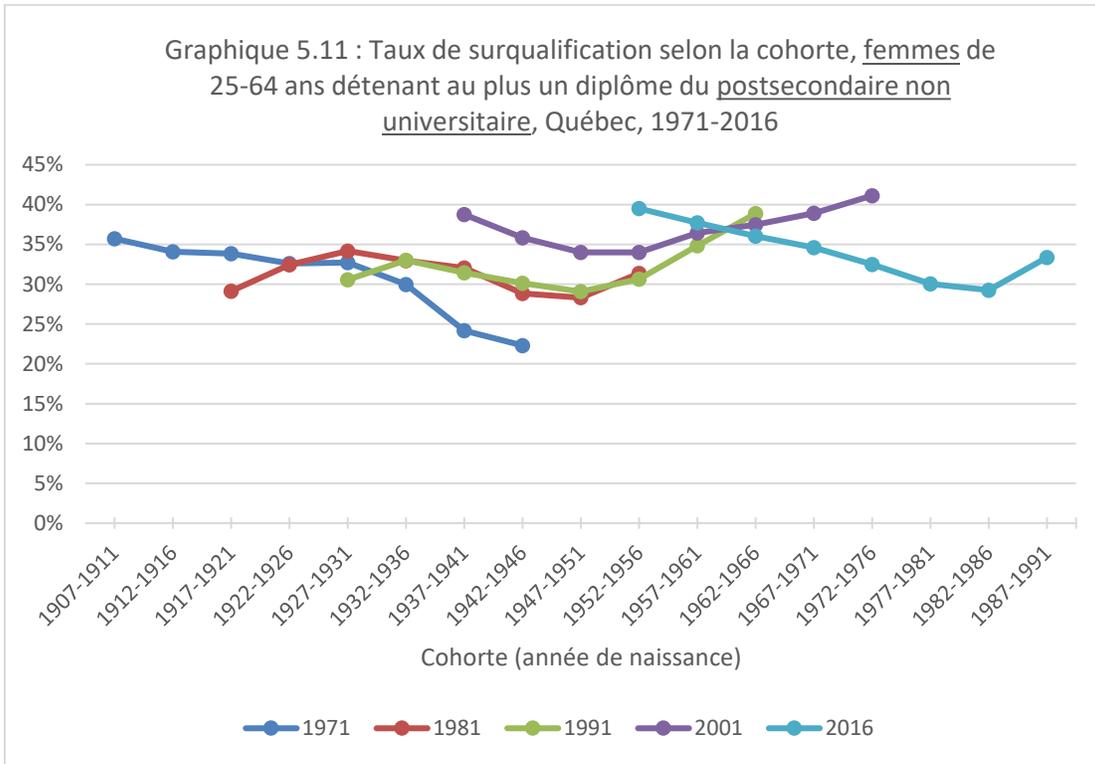
Parmi les diplômés universitaires (graphique 5.10), la situation est complexe. Les différentes courbes sont caractérisées par un fort « non-parallélisme » les unes par rapport aux autres, ce qui suggère la présence simultanée d'effets d'âge, de période et de cohorte (Yang et Land, 2013a). Certains éléments peuvent tout de même être observés. Les cohortes de diplômés universitaires nées entre 1927-1931 et 1947-1951, et particulier entre 1932 et 1946, présentaient des taux de surqualification qui tendaient à être plus bas que ceux des autres cohortes, plus vieilles ou plus jeunes, présentes sur le marché du travail en même temps qu'elles. Autrement, la hausse continue des taux de surqualification chez les diplômés universitaires à partir de 1981, observée plus haut (graphique 5.1), semble avoir concerné l'ensemble des cohortes, puisqu'il tend souvent (mais pas toujours) à y avoir une hausse des taux de surqualification à cohorte égale.



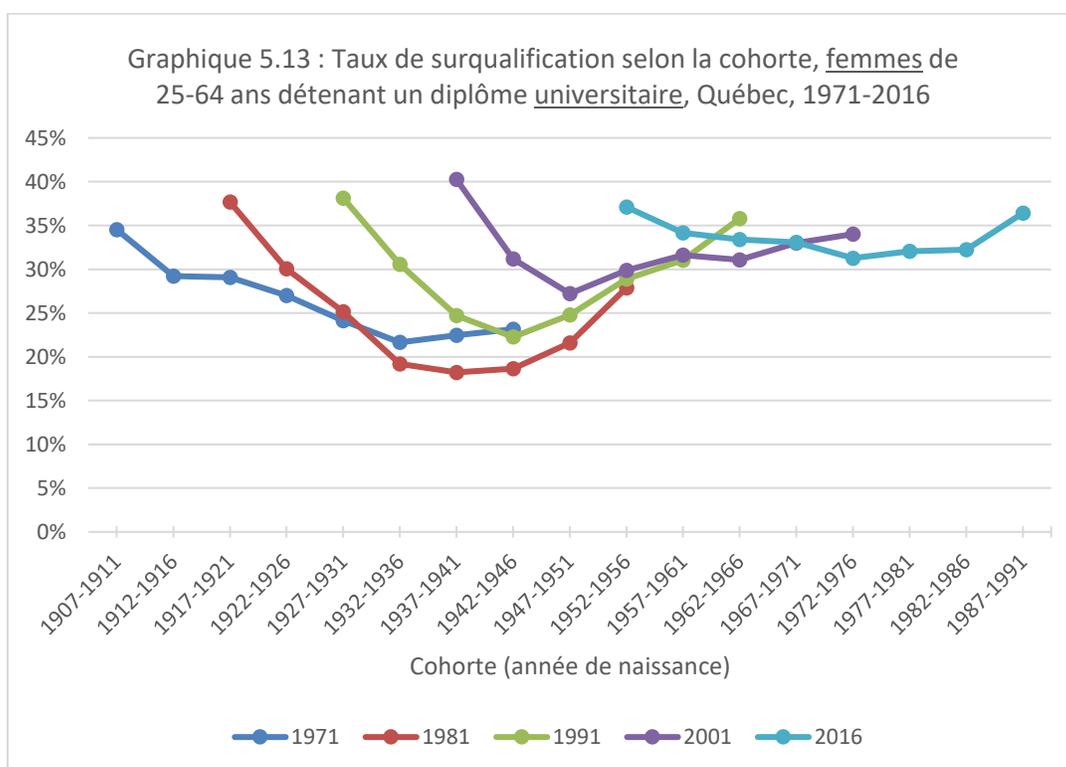
### 5.2.2 L'âge, la période, la cohorte et le genre

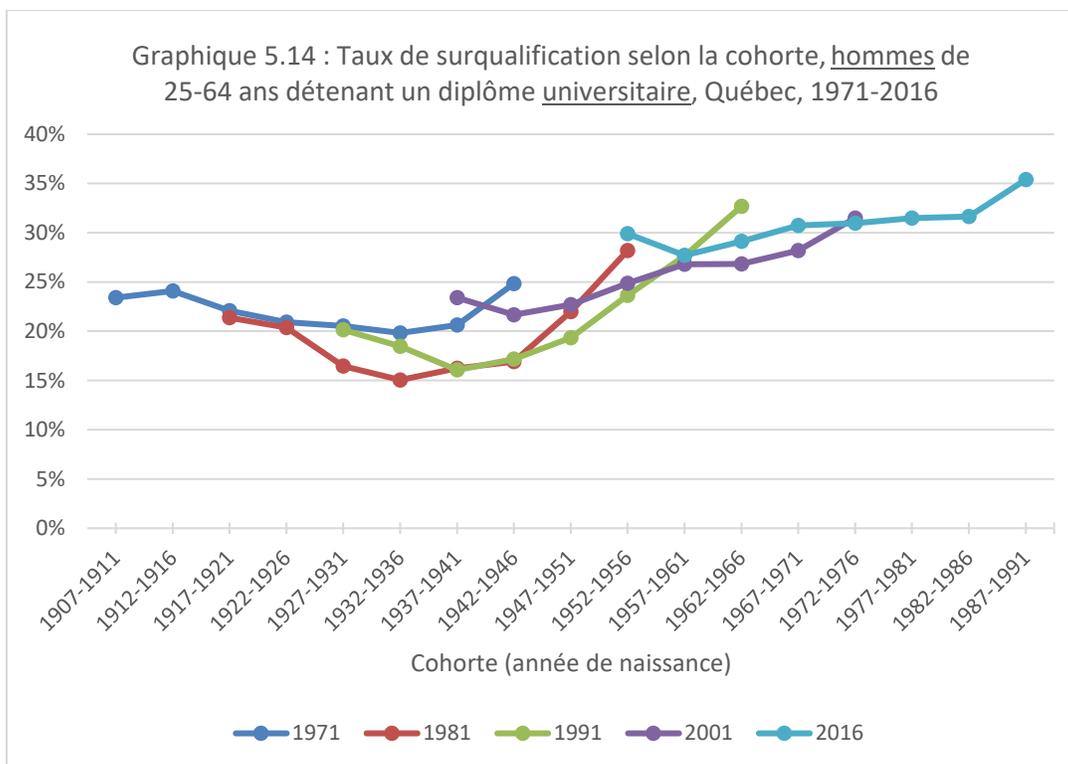
Les dynamiques sont-elles les mêmes chez les femmes et chez les hommes? Parmi les personnes détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire (graphiques 5.11 et 5.12), il semble que non. L'apparente stabilité et égalité des taux de surqualification pour les cohortes nées avant 1956 (que l'on pouvait observer au graphique 5.9) est en fait essentiellement le produit de tendances divergentes chez les hommes et chez les femmes, dont l'effet tend à s'annuler. Ainsi, chez les hommes, de 1971 à 1991 (voire 2001), les taux de surqualification semblaient surtout varier en fonction de l'âge ; ils étaient plus élevés chez les plus jeunes que chez les plus vieux (sauf peut-être une légère hausse vers la fin de la carrière). Chez les femmes, la dynamique était tout autre; l'effet d'âge observable chez les hommes n'était pas visible, et l'élément le plus structurant des variations dans le temps semblait plutôt être le fait que les personnes nées entre 1937-1941 et 1952-1956 avaient des chances de surqualification moindres que les cohortes plus vieilles ou plus jeunes. Pour les cohortes nées après 1956 (et pour l'ensemble de la population active en 2016), les situations chez les hommes et chez les femmes étaient semblables; en 2016, on semblait avoir atteint une certaine convergence des dynamiques temporelles caractérisant les hommes et les femmes diplômées du postsecondaire non

universitaire. Cela dit, dans l'ensemble, sauf en 1971, les taux de surqualification à cohorte et à période égale étaient en presque tous points plus élevés chez les femmes que chez les hommes.



Parmi les diplômés universitaires (graphiques 5.13 et 5.14), les situations chez les hommes et les femmes étaient un peu plus similaires, mais différaient tout de même sur plusieurs points. D’abord, jusqu’en 2016, les taux de surqualification chez les femmes tendaient à augmenter fortement pour les travailleuses ayant dépassé un certain âge (de plus en plus repoussé d’une période à l’autre – 35 ans en 1971, 45 ans en 1981 et 1991, et 55 ans en 2001); une certaine tendance à la remontée des taux de surqualification vers la fin de la carrière était aussi présente dans une certaine mesure chez les hommes, mais de façon nettement moindre que chez les femmes. Aux âges plus jeunes, les tendances chez les hommes et les femmes étaient plus similaires. Encore une fois, les taux de surqualification étaient plus élevés chez les femmes que chez les hommes pratiquement en tous points. Cependant, en 2016, les taux de surqualification des cohortes les plus jeunes (nées après 1972) étaient très similaires chez les hommes et les femmes.





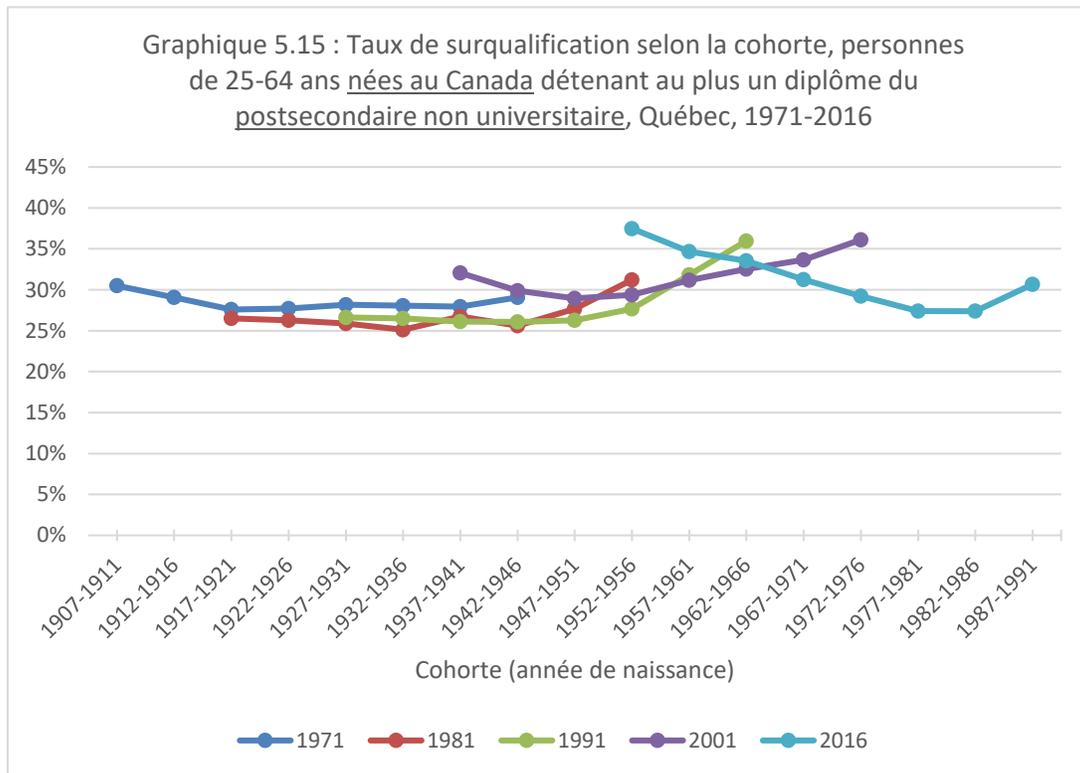
En somme, tant en ce qui concerne les diplômés universitaires que du postsecondaire non universitaire, on note des différences importantes dans les dynamiques par cohorte/âge entre les femmes et les hommes, qui se limitent cependant principalement aux cohortes nées avant 1956. Les situations des femmes et des hommes en 2016 (alors que les cohortes nées avant 1956 ont pour la plupart atteint l'âge de la retraite) présentaient une forte tendance à la convergence.

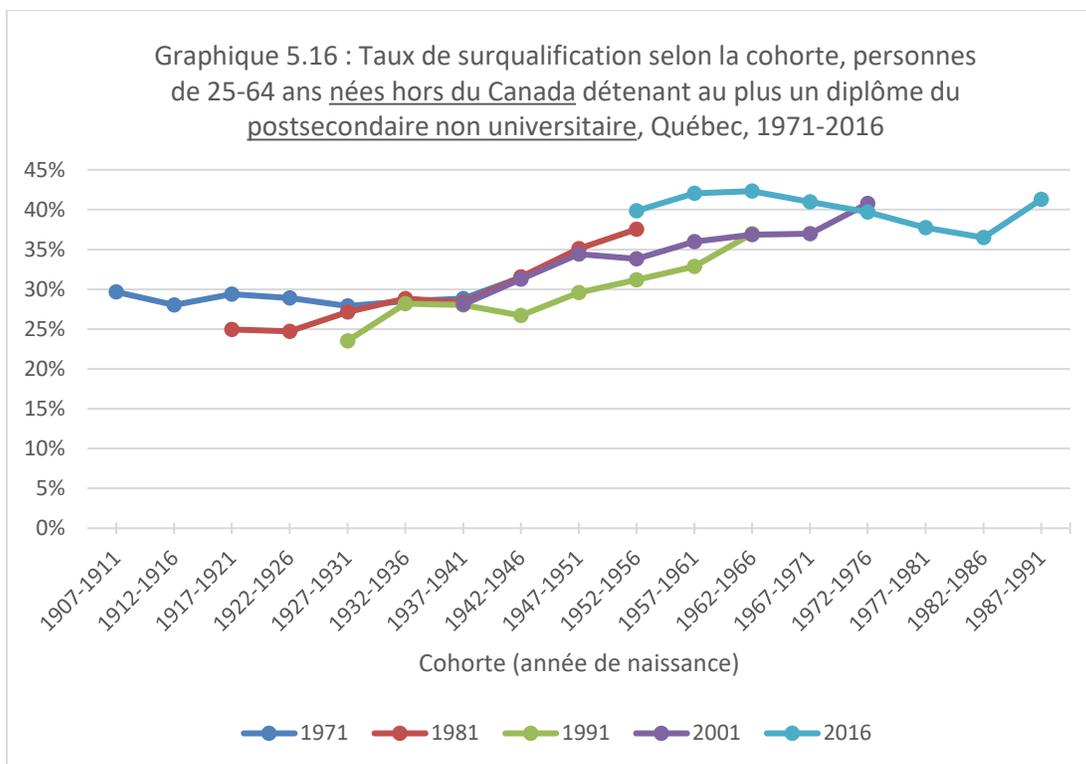
### 5.2.3 L'âge, la période, la cohorte et le lieu de naissance

Comment les évolutions par âge, par période et par cohorte varient-elles en fonction du fait d'être né ou pas au Canada? L'interprétation des tendances par cohorte des personnes nées hors du Canada est difficile, étant donné que la composition des cohortes change beaucoup en raison de l'immigration. Les immigrants récents ayant des chances de surqualification particulièrement fortes, ce mouvement dans la composition des cohortes peut avoir des conséquences considérables sur les tendances observées. L'analyse des dynamiques dans la population née au Canada n'est pas entièrement exempte de ces problèmes, puisque plusieurs personnes entrent et sortent constamment de la population active, mais l'enjeu n'a pas la même ampleur. À vrai dire, on pourrait penser que le fait de différencier en fonction du lieu de naissance est peut-être plus utile pour l'analyse des tendances chez les personnes nées au Canada, puisqu'il

permet de disposer de cohortes plus stables, que pour l'analyse des personnes nées hors du Canada.

Cela dit, parmi les personnes nées au Canada, tant en ce qui concerne les détenteurs d'un diplôme du postsecondaire non universitaire (graphique 5.15) ou d'un diplôme universitaire (graphique 5.17), les tendances étaient à toutes fins pratiques les mêmes que celles observées plus haut parmi l'ensemble de la population. Comme principale différence, on note que les taux de surqualification pour les diplômés universitaires en 2001 et 2016 étaient plus bas lorsqu'on excluait les personnes nées hors du Canada; la forme des courbes (soit les différences entre les cohortes/groupes d'âge) demeurait cependant essentiellement la même.

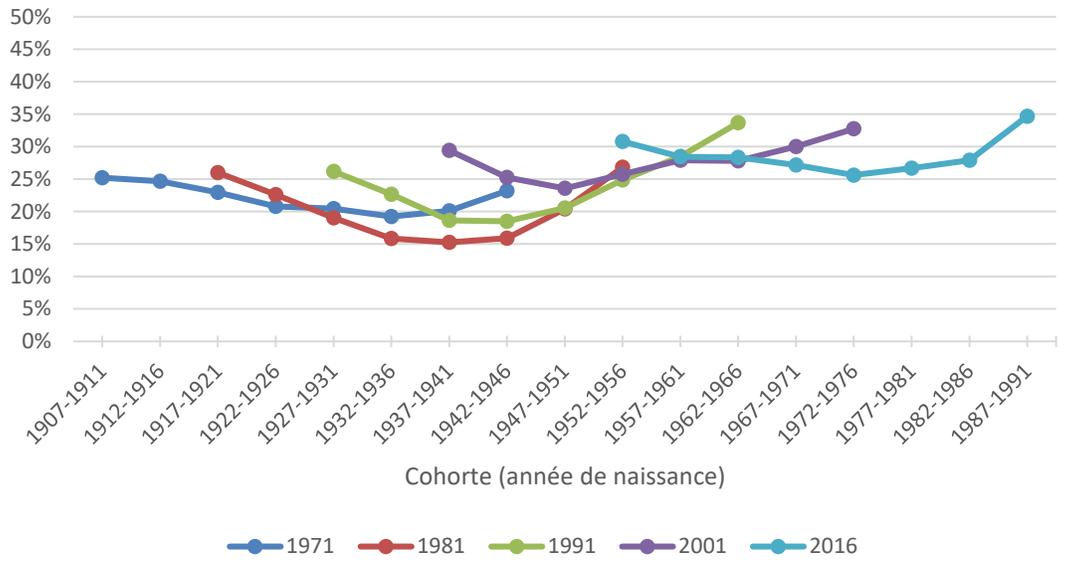




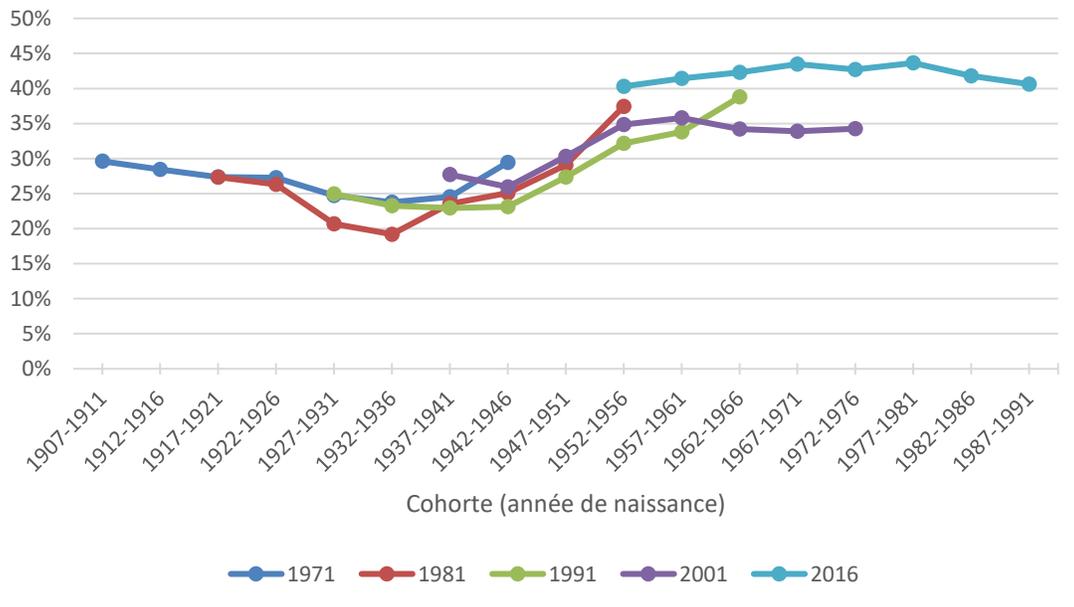
Parmi les personnes ayant obtenu au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire, celles nées hors du Canada (graphique 5.16) se distinguent des natifs par la hausse des taux de surqualification que l'on tend à observer d'une cohorte à l'autre au fil du temps (pour les cohortes nées avant 1976), mais aussi à cohorte égale (de 1991 à 2016).

Parmi les diplômés universitaires (graphique 5.18), on note de 1971 à 2001 une assez grande stabilité dans les taux de surqualification à cohorte égale. La situation en 2016 vient s'inscrire complètement en faux par rapport aux tendances précédentes; les taux de surqualification de toutes les cohortes augmentent entre 2001 et 2016, et se situent en 2016 entre 40 et 45% pour tous les groupes d'âge. Avant 2016, aucune cohorte, à aucun moment, n'avait présenté de taux de surqualification atteignant 40%. Cela vient souligner la rupture qui a eu lieu après 2001 dans les dynamiques de la surqualification parmi les diplômés universitaires nés hors du Canada.

Graphique 5.17 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25-64 ans nées au Canada détenant un diplôme universitaire, Québec, 1971-2016



Graphique 5.18 : Taux de surqualification selon la cohorte, personnes de 25-64 ans nées hors du Canada détenant un diplôme universitaire, Québec, 1971-2016



### 5.3 Évolution des taux de surqualification : synthèse

En somme, les taux de surqualification au sein de l'ensemble de la population active ont eu tendance à augmenter entre 1971 et 2016. Cette hausse s'explique en partie comme l'effet mécanique d'une hausse de la scolarité parmi la population active – prenant la forme de l'entrée successive sur le marché du travail de cohortes de plus en plus diplômées et ainsi de plus en plus susceptibles de connaître une situation de surqualification –, mais aussi par une hausse des chances de surqualification à niveau de diplôme égal. Tel que mentionné plus haut, cela vient contredire l'hypothèse B (hausse mécanique de la surqualification due seulement à la hausse de la scolarisation); cela vient aussi corroborer l'hypothèse D (le diplôme devient de moins en moins suffisant).

Cette hausse de la surqualification à niveau de diplôme égal était particulièrement présente chez tous les diplômés universitaires et les diplômés du secondaire, et était un peu moins marquée chez les diplômés du postsecondaire non universitaire, voire était nulle chez les diplômés du collégial. Parmi ces derniers, un « pic » de surqualification était observable en 1996 (attribuable surtout aux hommes détenteurs d'un diplôme de métiers), et la période récente allant de 2006 à 2016 semblait caractérisée par un certain plateau. Les diplômés du postsecondaire non universitaire nés à la fin des années 1950 et dans les années 1960 présentaient des taux de surqualification qui tendaient à être plus élevés que les autres cohortes. Parmi les diplômés universitaires, c'était parmi les détenteurs d'un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat que la hausse de la surqualification était la plus marquée. La hausse de la surqualification chez les diplômés du baccalauréat et des cycles universitaires supérieurs était un peu moins marquée; si l'on ne considérait que la surqualification majeure, la situation était même plutôt stable chez les détenteurs d'un baccalauréat. Tel que mentionné au chapitre précédent, ces résultats soutiennent l'hypothèse E (hausse accélérée de la surqualification au sein des niveaux de diplôme intermédiaires), mais uniquement dans la mesure où on ne considère les « niveaux de diplôme intermédiaires » comme désignant que les diplômes universitaires inférieurs au baccalauréat. En effet, la relative stabilité des taux de surqualification parmi les diplômés du collégial va au contraire à l'encontre de cette hypothèse.

L'analyse des taux de surqualification par cohorte et par période permettait de mieux saisir les dynamiques générales, et notamment de mettre à l'épreuve l'hypothèse F, qui prédisait

que la hausse de la surqualification s'expliquerait par la succession de cohortes de plus en plus à risque d'être surqualifiées (à niveau de diplôme égal). La dynamique chez les diplômés du secondaire ne correspond pas du tout à cette hypothèse; au contraire, on constate plutôt une hausse généralisée des taux de surqualification, parmi toutes les cohortes, d'une période à l'autre. La situation chez les diplômés du postsecondaire non universitaire n'y correspond pas non plus; à cohorte égale, la situation tend à être relativement stable au fil du temps, mais les cohortes plus récentes ne sont pas nécessairement plus surqualifiées que les précédentes. Parmi les diplômés universitaires, cependant, on observe effectivement une succession de cohortes de plus en plus surqualifiées, et une stabilité relative au sein de chacune des cohortes; cependant, la situation est complexe et d'autres effets temporels interviennent. L'hypothèse F semble ainsi décrire partiellement – bien que dans une mesure difficile à estimer – la dynamique caractérisant les diplômés universitaires, mais pas les niveaux de diplôme inférieurs.

Les femmes étaient pratiquement toujours plus susceptibles que les hommes d'être en situation de surqualification, à tout moment et pour tout type de diplôme. La hausse des taux de surqualification parmi les diplômés du postsecondaire non universitaire (surtout les diplômes de métiers) après 1996 s'explique surtout par la hausse chez les femmes en particulier. C'est surtout pour les cohortes nées avant 1956 que les dynamiques de surqualification en fonction de l'âge et de l'année de naissance étaient différentes en fonction du genre. Parmi les diplômés du postsecondaire non universitaire de ces cohortes, la situation chez les hommes semblait animée principalement par des effets d'âge, alors que chez les femmes des dynamiques complexes impliquant des effets de cohorte semblaient se révéler. Le fait d'analyser de façon indifférenciée l'évolution de la situation chez l'ensemble des diplômés du postsecondaire non universitaire masquait ces dynamiques divergentes en fonction du genre. Parmi les diplômés universitaires, les femmes de ces cohortes plus anciennes présentaient des taux de surqualification qui augmentaient fortement vers la fin de leur carrière, ce qui ne s'observait pas chez les hommes (on peut soupçonner certaines spécificités en ce qui concerne des mouvements d'entrée ou de sortie de la population active). Parmi les cohortes nées depuis 1956, différentes formes de convergence semblaient être observables. On remarque notamment qu'en 2016 les taux de surqualification chez les cohortes de diplômés universitaires plus jeunes (nées après 1972) étaient similaires chez les hommes et les femmes.

Ces résultats permettent de rejeter l'hypothèse K (accroissement de l'écart entre hommes et femmes dans les taux de surqualification au sein de l'ensemble des travailleurs). En effet, l'écart entre les taux de surqualification des femmes et des hommes est demeuré essentiellement stable entre 1981 et 2016, toutes proportions gardées ; lorsqu'on ne considère que la surqualification majeure, les hommes et les femmes présentent constamment les mêmes taux. L'hypothèse L (diminution de l'écart entre hommes et femmes dans les taux de surqualification à niveau de diplôme égal) tend à être confirmée pour les diplômés universitaires, mais la situation est nettement moins claire pour les diplômés du postsecondaire non universitaire (il semble plutôt y avoir une certaine croissance de l'écart parmi les détenteurs d'un diplôme de métiers).

Entre les travailleurs nés au Canada et ceux nés hors du Canada, un écart est apparu et s'est creusé à partir de 2001. Cet écart se développe chez l'ensemble des diplômés du postsecondaire, mais est surtout marqué parmi les diplômés universitaires. Un saut important des chances de surqualification chez les personnes nées hors du Canada est observable entre 2001 et 2016. Cela confirme l'hypothèse N (accroissement de l'écart entre immigrants et natifs en ce qui a trait aux taux de surqualification). L'hypothèse M (hausse mécanique de la surqualification au sein de l'ensemble de la population due à la hausse de l'immigration) est elle aussi cohérente avec les résultats, mais l'observation de l'évolution de la situation pour les natifs du Canada seulement montre que les tendances à la hausse des taux de surqualification sont tout de même présentes chez ces derniers, et que les dynamiques générales de la surqualification ne sont pas simplement le produit de l'immigration.

Les dynamiques au croisement des effets de l'âge, de la période et de la cohorte se sont révélées être complexes (en particulier parmi les diplômés universitaires). Afin de pouvoir décortiquer les effets respectifs de ces dimensions de l'évolution dans le temps (et mieux mettre à l'épreuve les différentes hypothèses les concernant), la modélisation s'avère pertinente. Le chapitre 6 poursuit l'analyse de ces aspects à l'aide de modèles âge-période-cohorte.



## Chapitre 6 - Modèles âge-période-cohorte

### 6.1 Les effets purs de l'âge, de la période et de la cohorte sur la probabilité d'être en situation de surqualification

Cette section présente les résultats de modèles âge-période-cohorte hiérarchiques estimant des probabilités d'être en situation de surqualification. Tel que discuté à la section 3.5, les résultats des estimations – qui prennent à l'origine la forme de rapports des cotes de logs – ont été traduits en pourcentages afin d'en faciliter la présentation et la compréhension. Ils sont présentés sous forme de graphiques, où l'ordonnée à l'origine et les marges d'erreur sont indiquées en pointillés afin de permettre de juger de l'ampleur et de la significativité des effets estimés. Des tableaux comprenant les résultats détaillés des modèles sont disponibles en Annexe VII.

Les analyses se font à niveau de diplôme égal (secondaire, postsecondaire non universitaire, universitaire, puis chacun de leurs sous-niveaux). Des analyses différenciant selon le genre ont été menées et seront présentées lorsque les résultats s'avèrent pertinents.<sup>64</sup> Des résultats de modèles supplémentaires portant plutôt sur la sous-qualification sont aussi disponibles en Annexe V.

Rappelons que quelques précautions doivent être prises lors de l'interprétation des résultats des modèles, et en particulier des estimations des effets de cohorte. D'abord, les effets purs pour les cohortes les plus anciennes et les plus récentes (en particulier aux extrêmes, soit de 1907 à 1921 et de 1982 à 1991) doivent être pris avec une prudence particulière, puisque ces cohortes ne sont présentes dans la population que pour un ou deux cycles de recensement. Ensuite, les modèles âge-période-cohorte hiérarchiques peuvent présenter certains enjeux lorsque vient le temps d'estimer les effets linéaires associés aux différentes dimensions temporelles, tel que noté par Bell et Jones (2014). En particulier, les modèles estimés ici

---

<sup>64</sup> On ne présentera pas d'analyses différenciant selon le fait d'être né au Canada ou hors du Canada, étant donné que les résultats concernant les personnes nées hors du Canada sont difficiles à interpréter en raison de l'instabilité de cette population et que, tel que constaté au chapitre 5, les tendances concernant uniquement les personnes nées au Canada sont similaires aux tendances globales.

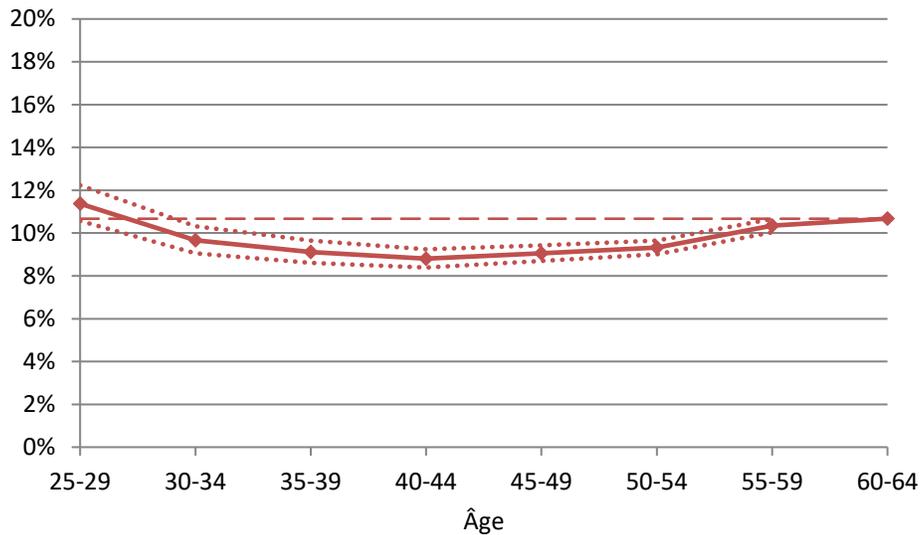
correspondent tous à l'une des situations problématiques fréquentes identifiées par Bell et Jones, concernant plus spécifiquement l'estimation des effets linéaires associés à la cohorte. Concrètement, ces modèles permettent difficilement de rendre compte d'une dynamique telle que la hausse des taux de surqualification par le remplacement de cohortes successives de plus en plus surqualifiées. Les effets de cohorte estimés prennent essentiellement toujours la forme d'une fluctuation autour d'une tendance linéaire nulle. Une hausse continue des taux de surqualification d'une cohorte à l'autre sera plutôt captée par les modèles comme un effet de période, c'est-à-dire comme une hausse d'une période à l'autre. Il est donc important de se rapporter aussi à l'analyse des taux de surqualification bruts par cohorte et par période (chapitre 5), plus à même de rendre compte de cette dynamique particulière de hausse des taux de surqualification par la succession de cohortes de plus en plus surqualifiées. Cette mise en garde concerne plus particulièrement les diplômés universitaires, pour lesquels les analyses du chapitre précédent permettaient de suggérer l'existence d'une telle dynamique.

### **6.1.1 Travailleurs détenant au plus un diplôme du secondaire**

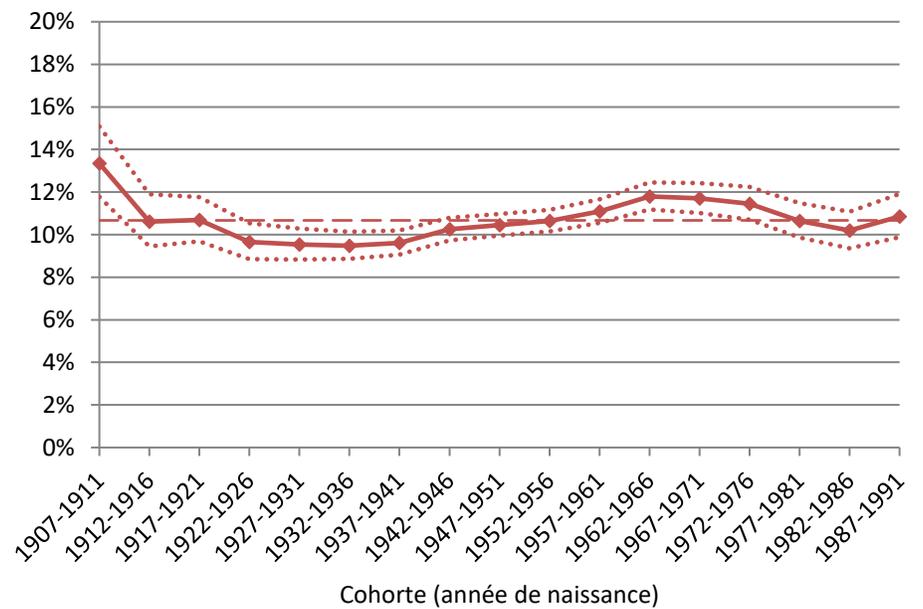
Pour commencer, discutons rapidement des effets temporels affectant les chances de surqualification parmi les travailleurs détenant au plus un diplôme du secondaire (graphiques 6.1a, 6.1b et 6.1c). Les effets les plus importants sont relatifs à la période. On constate une hausse marquée, plus ou moins continue, des chances de surqualification d'une période à l'autre entre 1971 et 2016. Pour suivre les mises en garde énoncées plus haut, on peut se référer à l'analyse des taux de surqualification bruts par cohorte (voir le graphique 5.8). Cela permet de confirmer assez facilement l'interprétation en termes de prédominance des effets de période, c'est-à-dire d'une hausse des chances de surqualification qui affecte simultanément l'ensemble des diplômés de ce niveau dans la population active.

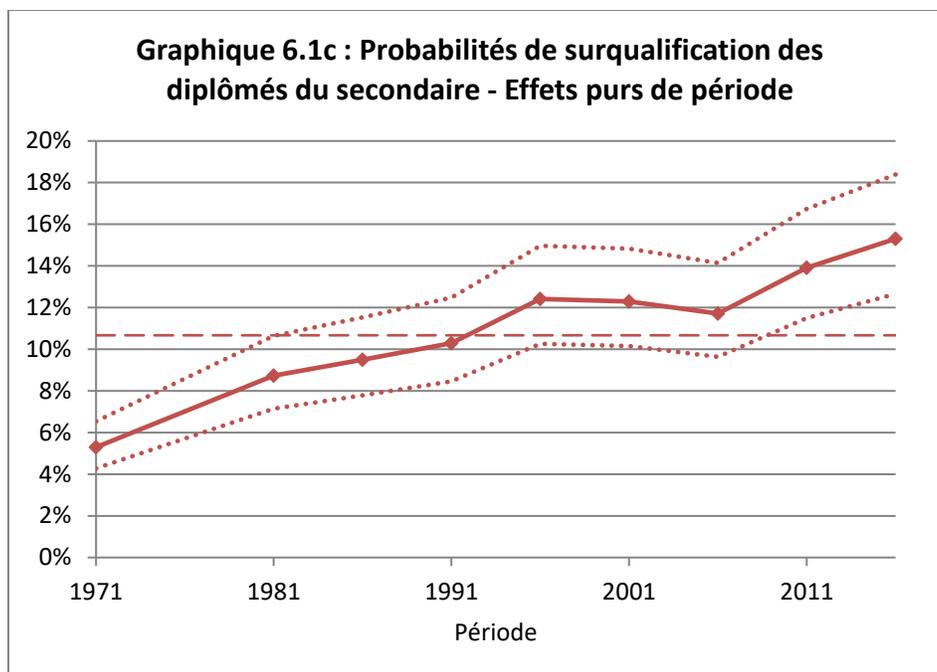
Les effets de l'âge prennent quant à eux une forme quadratique, c'est-à-dire en « U », les travailleurs ayant des chances de surqualification plus faibles entre 35-39 et 50-54 ans. Les effets de cohorte, assez modestes, montrent des probabilités de surqualification légèrement plus faibles pour les travailleurs nés entre 1922-1926 et 1937-1941 et légèrement plus élevées pour ceux nés entre 1962-1966 et 1972-1976.

**Graphique 6.1a : Probabilités de surqualification des diplômés du secondaire - Effets purs d'âge**



**Graphique 6.1b : Probabilités de surqualification des diplômés du secondaire - Effets purs de cohorte**





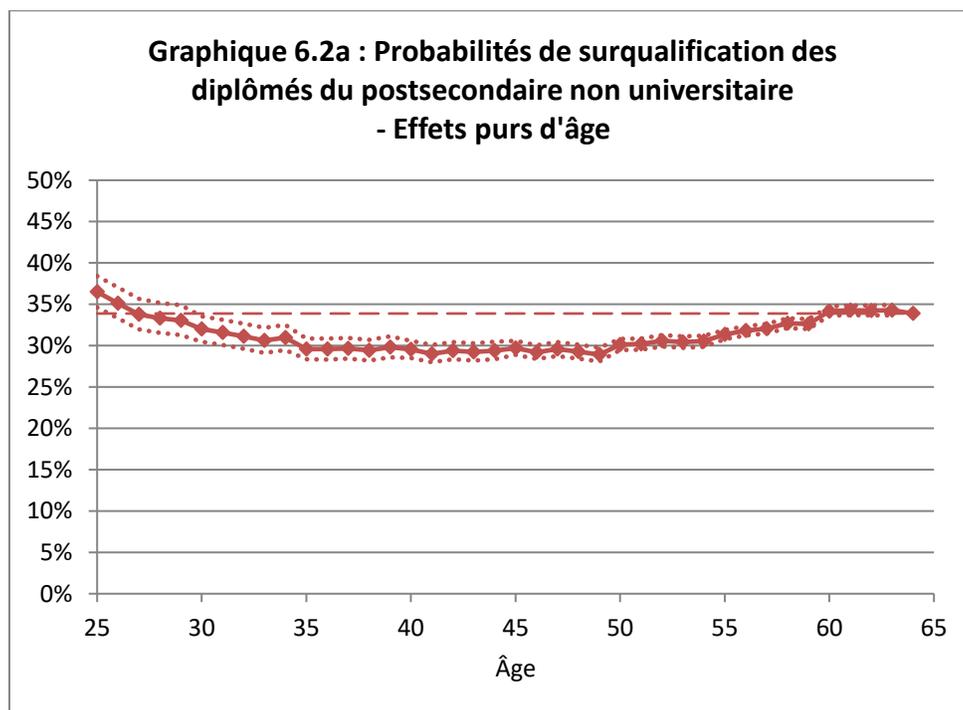
*Résultats détaillés dans le tableau A7.1 en Annexe VII.*

Des analyses supplémentaires différenciant selon le genre ont été menées, mais n'ont pas montré de différences notables entre les hommes et les femmes. Elles ne sont pas présentées ici.

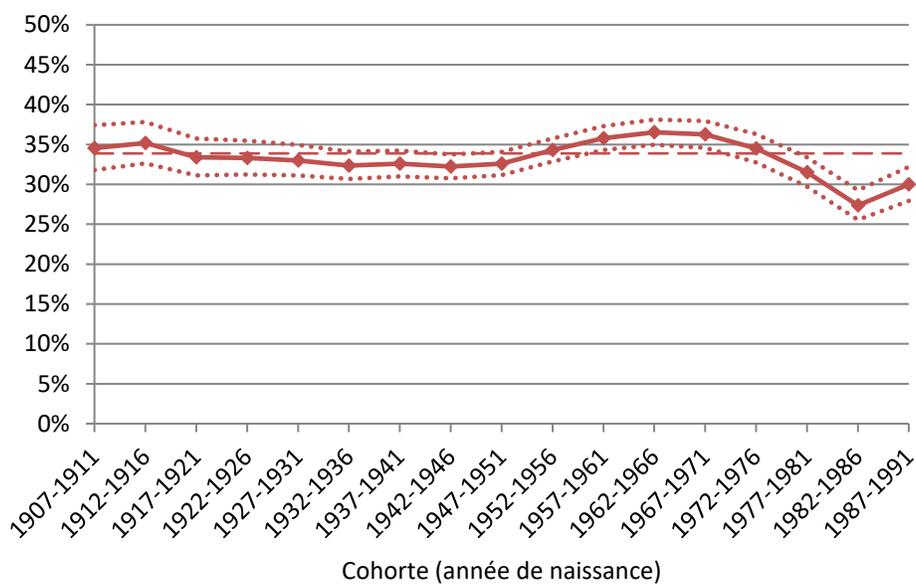
L'analyse des effets temporels affectant les chances de sous-qualification chez les diplômés du secondaire (graphiques A5.2a, b et c en Annexe V) montre des résultats assez différents sur certains points. Les effets d'âge en matière de sous-qualification sont plus ou moins le reflet de ceux concernant la surqualification, et les effets de cohorte, assez modestes, sont plus ou moins similaires (les personnes nées entre 1962-1966 et 1972-1976 ont des chances moindres de sous-qualification, ce qui fait écho à leurs chances plus élevées de surqualification). Cependant, on ne constate pas de diminution des chances de sous-qualification au fil des périodes qui reflèterait la hausse des chances de surqualification constatée. Autrement dit, si les chances que les diplômés du secondaire occupent un emploi ne requérant normalement aucun diplôme ont eu tendance à augmenter au fil du temps, il ne semble pas y avoir eu de changement important quant aux probabilités qu'ils en viennent à occuper des emplois requérant habituellement un niveau d'études supérieur au leur.

### 6.1.2 Travailleurs détenant au plus un diplôme du postsecondaire non universitaire

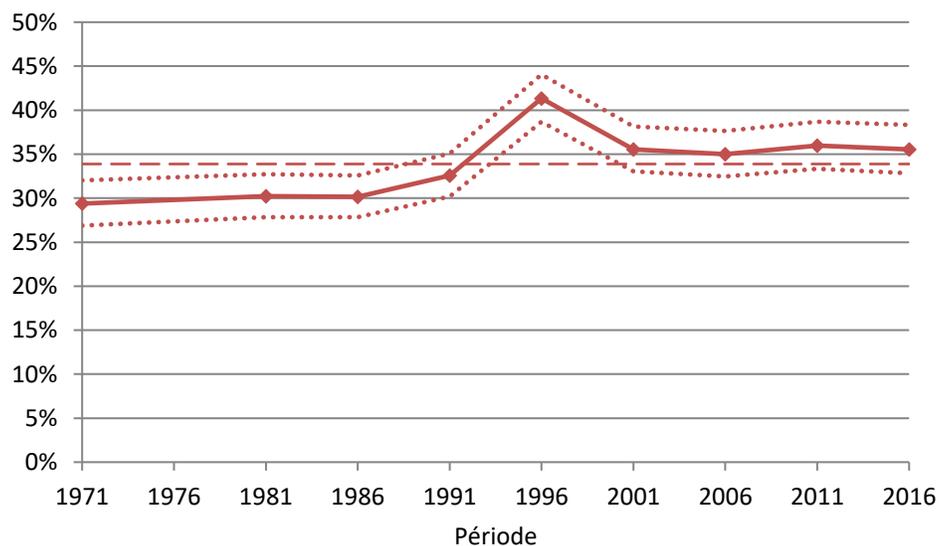
Parmi les diplômés du postsecondaire non universitaire (graphiques 6.2a, b et c), les effets de période estimés viennent confirmer les constats faits précédemment à l'observation des taux de surqualification bruts : on constate trois moments distincts dans l'évolution des probabilités de surqualification, soit un plateau avant 1996, un pic important en 1996, puis un second plateau, plus élevé que le premier, après 1996. Les effets de cohorte sont modestes : les personnes nées entre 1957-1961 et 1967-1971 présentaient des chances de surqualification légèrement plus élevées, et il est possible que celles nées après 1977 présentaient des chances plus basses, bien que ces résultats soient à prendre avec prudence puisqu'on dispose encore d'assez peu d'information sur ces cohortes plus jeunes. Finalement, comme pour les diplômés du secondaire, les effets d'âge prennent chez les diplômés du postsecondaire non universitaire une forme nettement quadratique : la surqualification est plus probable lorsque les travailleurs sont jeunes ou âgés, et moins probable lorsqu'ils ont entre 35 et 55 ans.



**Graphique 6.2b : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire - Effets purs de cohorte**

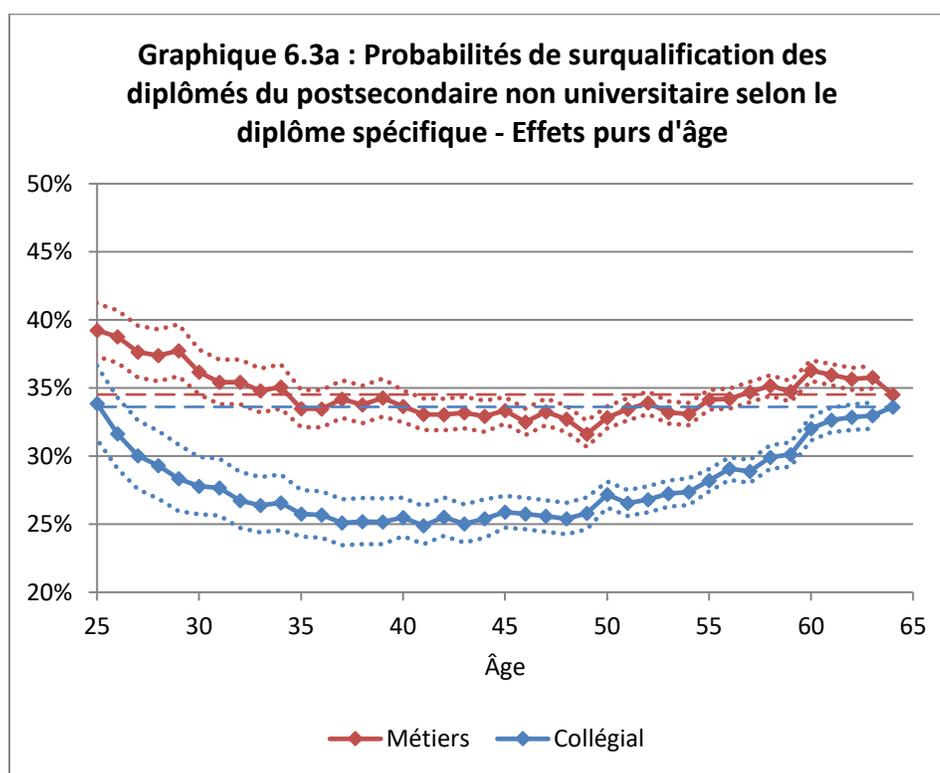


**Graphique 6.2c : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire - Effets purs de période**

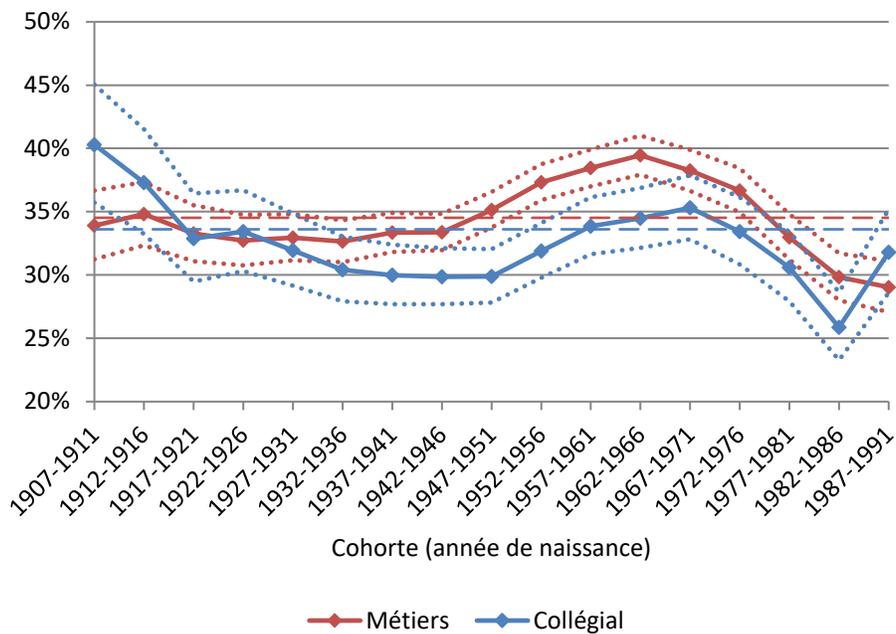


Résultats détaillés dans le tableau A7.2 en Annexe VII.

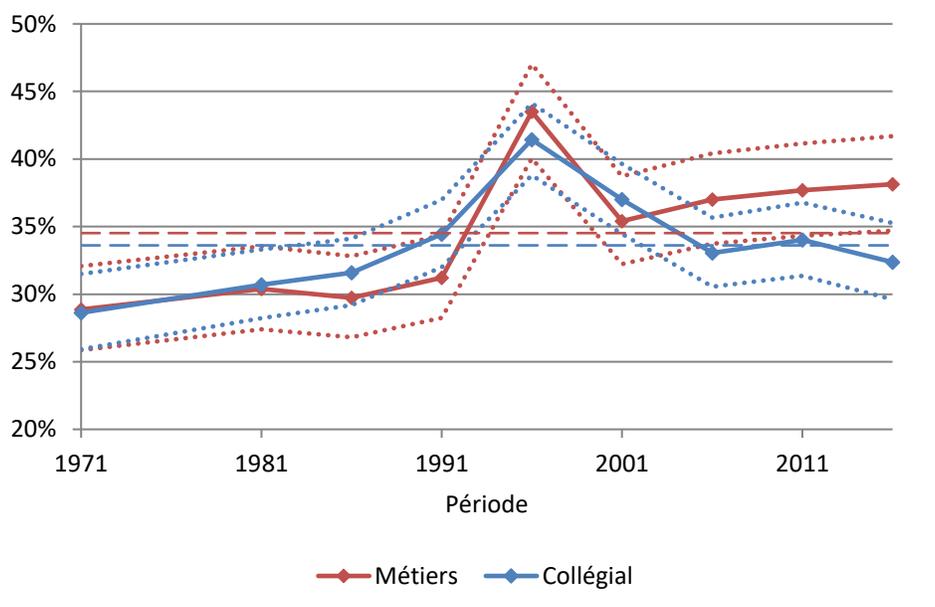
C'est surtout chez les diplômés du collégial que des effets d'âge importants, toujours en forme de U, sont observables (graphiques 6.3a, b et c). L'effet de l'âge était moins important parmi les détenteurs d'un diplôme de métiers. En ce qui a trait aux effets de période, tel que suggéré par l'analyse des taux bruts au chapitre précédent, c'est surtout chez les détenteurs d'un diplôme de métiers que l'on constate que le second 'plateau', après 1996, est caractérisé par des chances de surqualification plus élevées. Les effets de cohorte suivent une forme similaire chez les détenteurs d'un diplôme du collégial et ceux détenant un diplôme de métiers. Les personnes nées entre 1952-1956 et 1972-1976 présentent des chances de surqualification plus élevées que les autres cohortes, et les cohortes les plus récentes semblent présenter, provisoirement, des chances de surqualification plus faibles.



**Graphique 6.3b : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire selon le diplôme spécifique - Effets purs de cohorte**

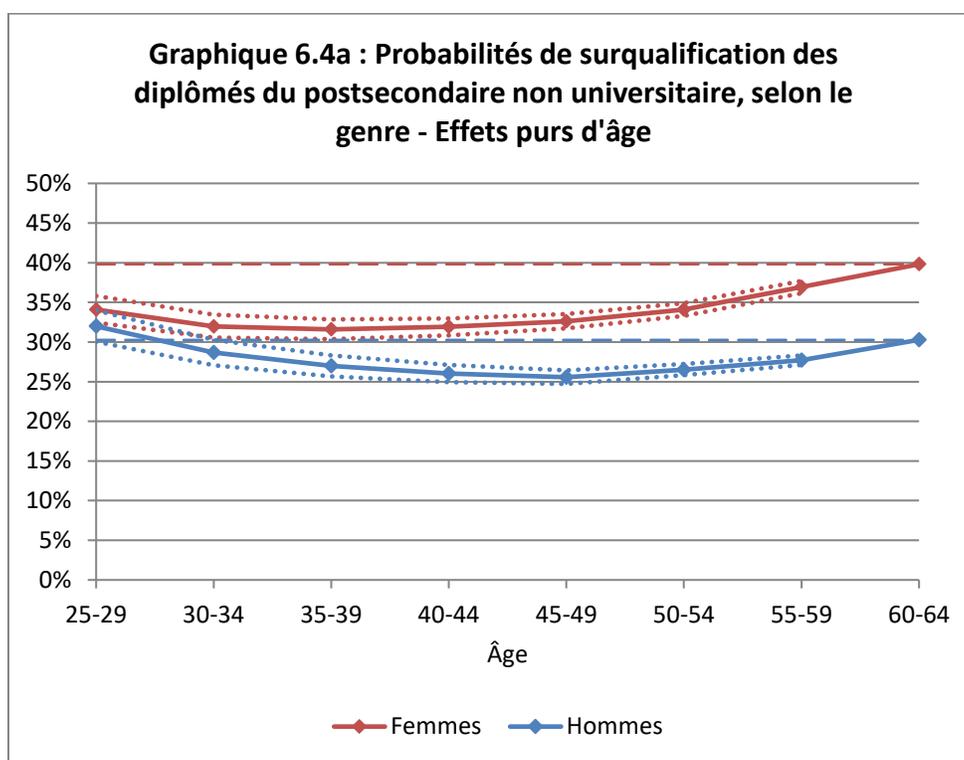


**Graphique 6.3c : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire selon le diplôme spécifique - Effets purs de période**

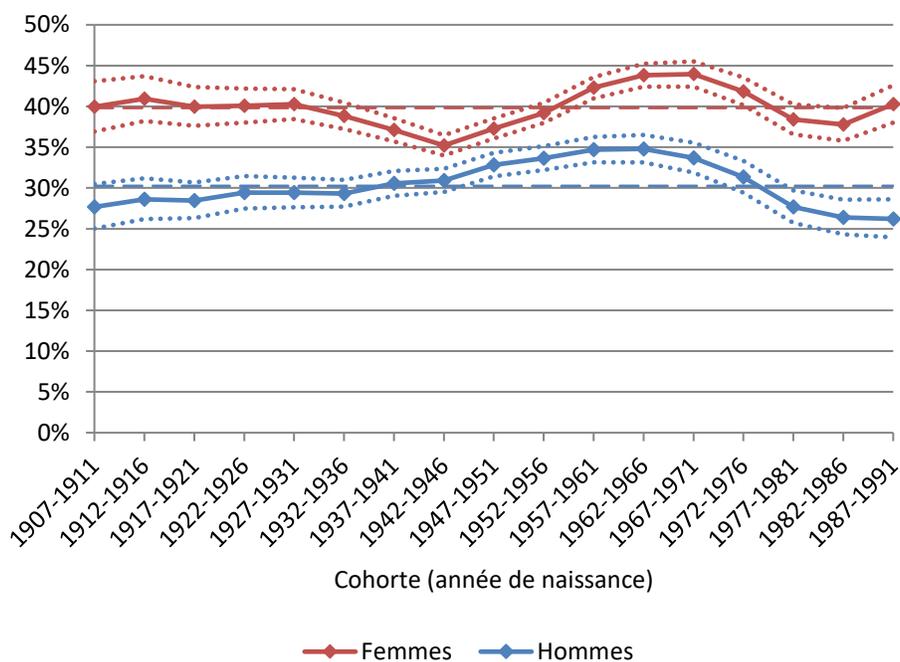


Résultats détaillés dans les tableaux A7.3 et A7.4 en Annexe VII.

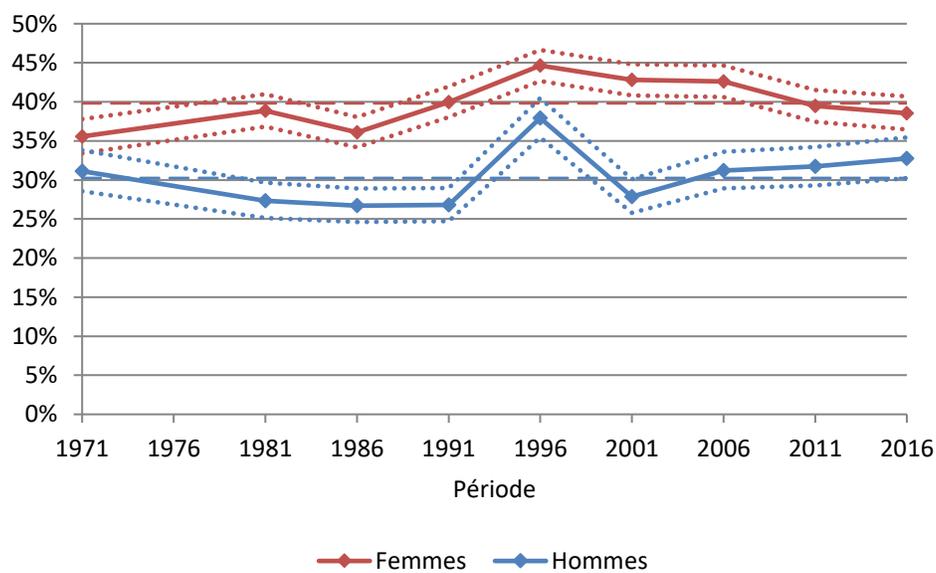
La comparaison des effets d'âge, de période et de cohorte pour les hommes et les femmes révèle certaines différences. D'abord, si les effets d'âge sont strictement quadratiques pour les hommes, il semble y avoir une hausse des chances de surqualification avec l'âge parmi les femmes. Ensuite, au niveau des effets de cohorte, on constate en particulier des différences entre les femmes et les hommes nés entre 1937-1941 et 1947-1951. Parmi les femmes, ces cohortes se distinguent par des chances de surqualification inférieures aux autres cohortes, alors qu'on ne trouve pas de parallèle chez les hommes. Finalement, la forme des effets de période diffère sur plusieurs points. La structure en trois moments identifiée plus haut ne se retrouve pas de façon aussi claire lorsqu'on ne considère que les femmes.



**Graphique 6.4b : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire, selon le genre - Effets purs de cohorte**



**Graphique 6.4c : Probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire, selon le genre - Effets purs de période**



Résultats détaillés dans les tableaux A7.5 et A7.6 en Annexe VII.

### 6.1.3 Travailleurs détenant un diplôme universitaire

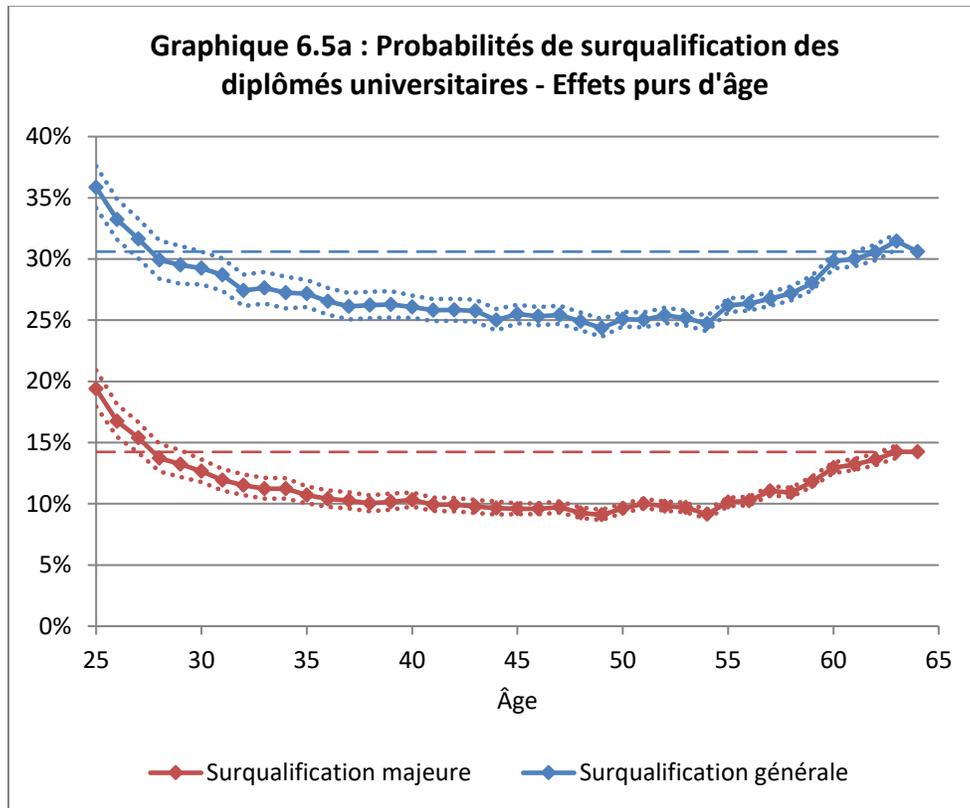
En ce qui concerne les diplômés universitaires, des modèles ont été produits pour prédire tant la surqualification « générale » que la surqualification majeure (c'est-à-dire, dans ce cas-ci, le fait pour les diplômés universitaires d'occuper un emploi requérant habituellement au plus un diplôme du secondaire, soit de niveau de compétence C ou D) (graphiques 6.5a, 6.5b et 6.5c). En ce qui a trait aux effets purs d'âge, on retrouve encore une fois une courbe en U, les probabilités de surqualification étant assez hautes lors de la vingtaine, diminuant progressivement jusqu'à 35 ans, puis demeurant plus ou moins stables jusqu'à 55 ans (avec une légère diminution au fil du temps), avant de remonter par la suite vers la fin de la carrière.

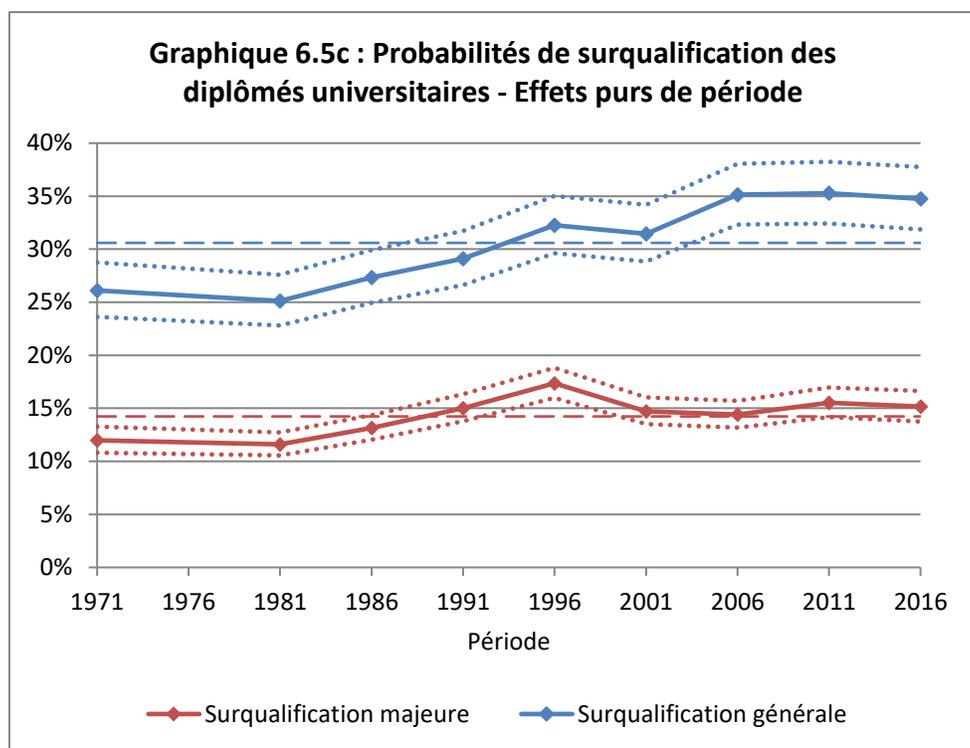
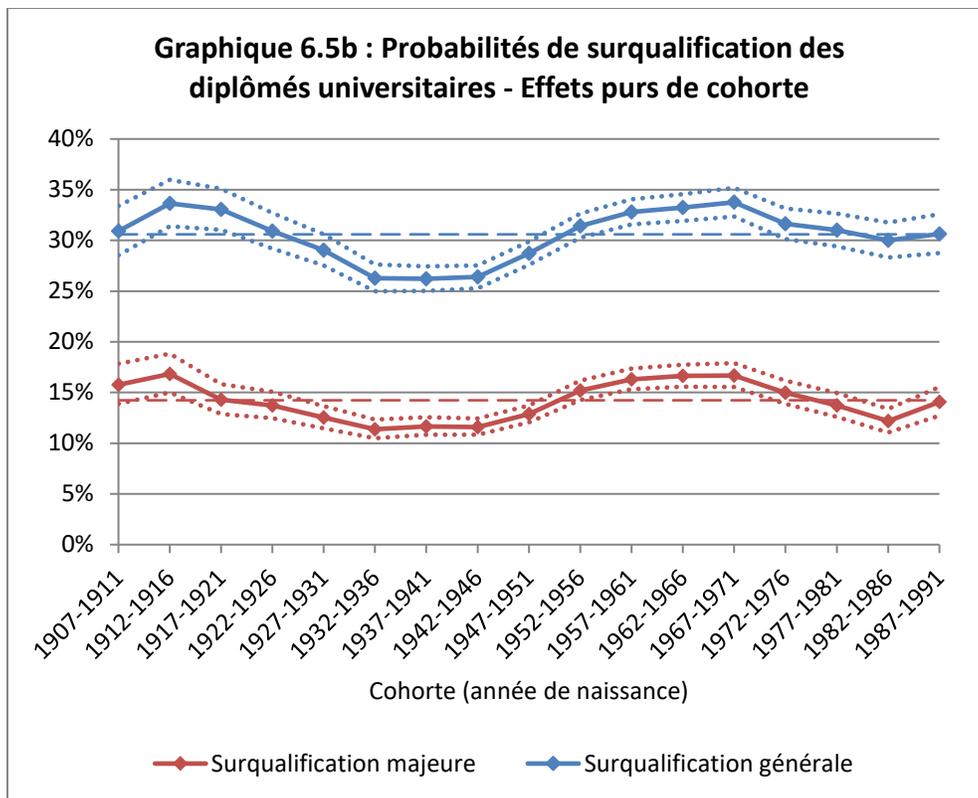
Des effets de cohortes très clairs sont observables, les personnes nées entre 1927-1931 et 1947-1951 (et surtout entre 1932-1936 et 1942-1946) présentant des probabilités de surqualification plus faibles, alors que celles nées entre 1957-1961 et 1967-1971 présentaient des probabilités plus élevées. La fluctuation dans les effets de cohortes apparaît particulièrement régulière, les effets de cohorte affectant les travailleurs d'une génération correspondant presque systématiquement à l'inverse de ceux des travailleurs nés 25-30 ans plus tôt. Il pourrait simplement s'agir d'un hasard, mais on pourrait aussi suggérer l'existence d'une certaine relation cyclique entre ces paires de cohortes, en particulier puisque le laps de temps qui les sépare correspond essentiellement à la différence d'âge entre les cohortes de diplômés entrant sur le marché du travail et celles qui s'appêtent à en sortir à la fin de leur carrière. Il pourrait être intéressant de mener des analyses supplémentaires afin d'explorer davantage cette hypothèse de relations cycliques entre des cohortes distantes.

Finalement, les effets de période tendent à montrer une hausse des taux de surqualification, en particulier dans la période allant de 1981 à 1996. Que l'on considère la surqualification générale ou la surqualification majeure, la plupart des effets temporels estimés sont similaires. La seule différence notable concerne les effets de période, et en particulier les estimations pour 2006, 2011 et 2016. En effet, lorsqu'on considère la surqualification générale, ces périodes se distinguent par les probabilités de surqualification les plus élevées ; lorsqu'on considère la surqualification majeure, ces périodes semblent plutôt se situer sur un plateau de probabilités stables s'étendant jusqu'à 1991 (avec l'exception du pic de 1996). Ces résultats viennent confirmer ceux de la section 5.2, et suggèrent que ces périodes récentes sont marquées

par une plus forte tendance pour les diplômés universitaires à occuper des emplois de niveau B (technique), mais pas nécessairement des niveaux inférieurs.

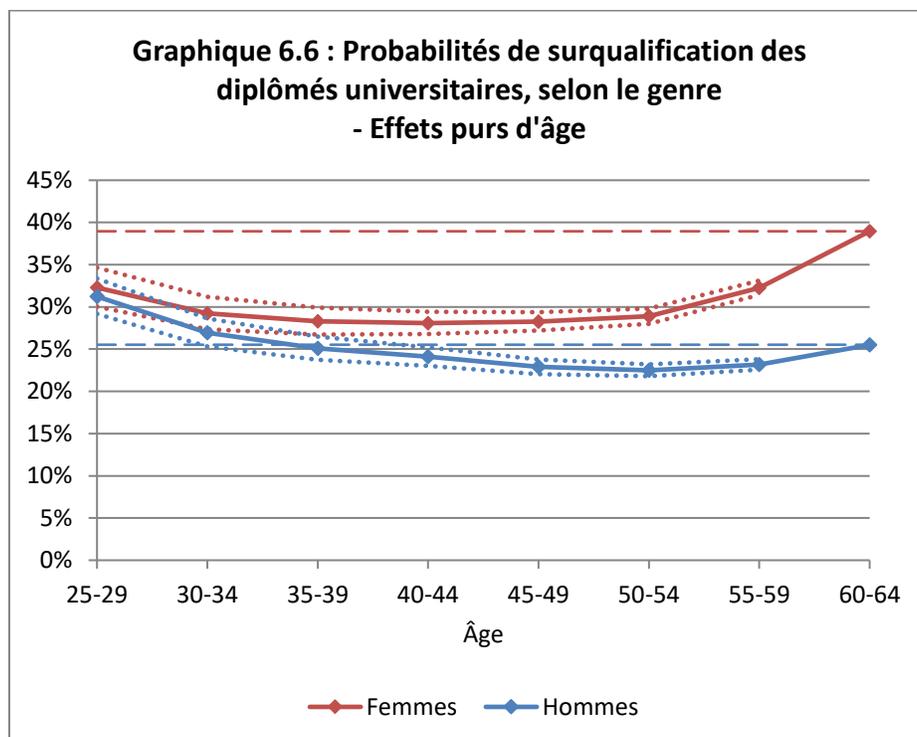
En somme, en accord avec ce qui était envisagé par l'observation des taux de surqualification bruts par cohorte et période (section 5.2), on constate pour les diplômés universitaires des effets importants et simultanés relatifs à chacune des trois dimensions temporelles.





*Résultats détaillés dans les tableaux A7.7 et A7.8 en Annexe VII.*

Les analyses effectuées en différenciant selon le genre montrent que les hommes et les femmes ne se distinguent de façon notable qu'en ce qui a trait aux effets d'âge (graphique 6.6). Au-delà de la forme en U déjà identifiée, parmi les femmes, les chances de surqualification à partir de 55-59 ans étaient particulièrement élevées. Parmi les hommes, cet effet n'était pas présent, et l'on notait plutôt une tendance linéaire (c'est-à-dire, en plus de l'effet quadratique) à la diminution des chances de surqualification avec l'âge.

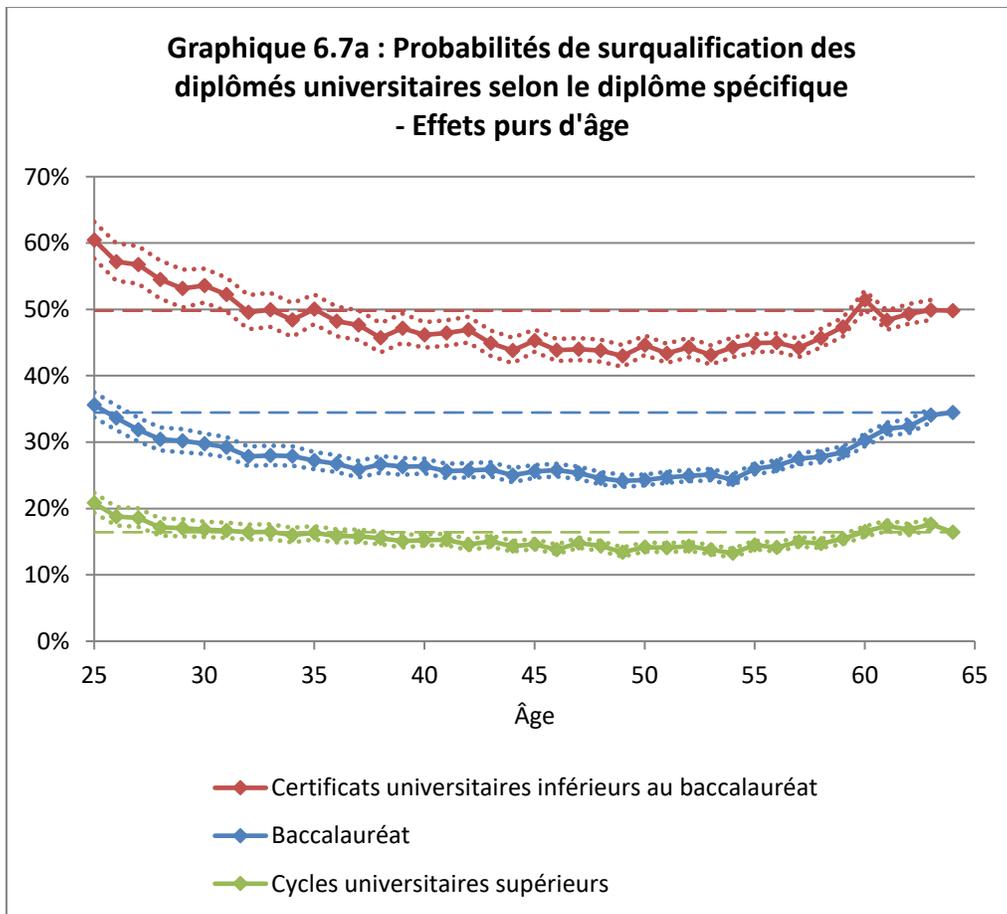


*Résultats détaillés dans les tableaux A7.9 et A7.10 en Annexe VII.*

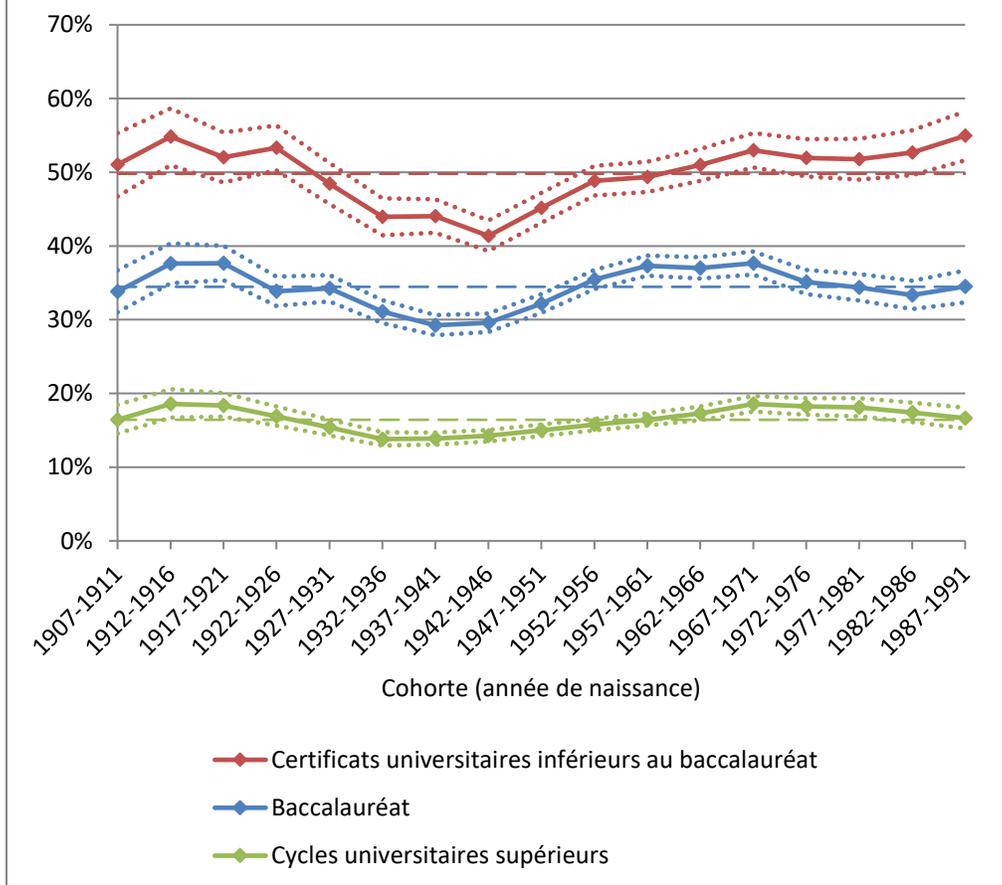
Lorsqu'on fait des analyses par niveau de diplôme universitaire spécifique (graphiques 6.7a, b et c), on constate, toutes proportions gardées, des tendances relativement similaires pour chacun d'entre eux, avec certaines nuances. En ce qui a trait aux effets d'âge, on retrouve la même courbe en U pour les trois niveaux de diplôme; cependant, pour les détenteurs de diplômes autres que le baccalauréat, à l'effet quadratique s'ajoute un effet linéaire négatif, c'est-à-dire une tendance à la diminution des probabilités de surqualification avec l'âge. Dans ces deux derniers cas, les chances de surqualification les plus élevées avant 30 ans, et les plus faibles entre 45 et 55 ans. En ce qui a trait aux effets de cohorte, dans les grandes lignes, on observe des fluctuations similaires dans les chances de surqualification pour les différents niveaux de diplôme. En

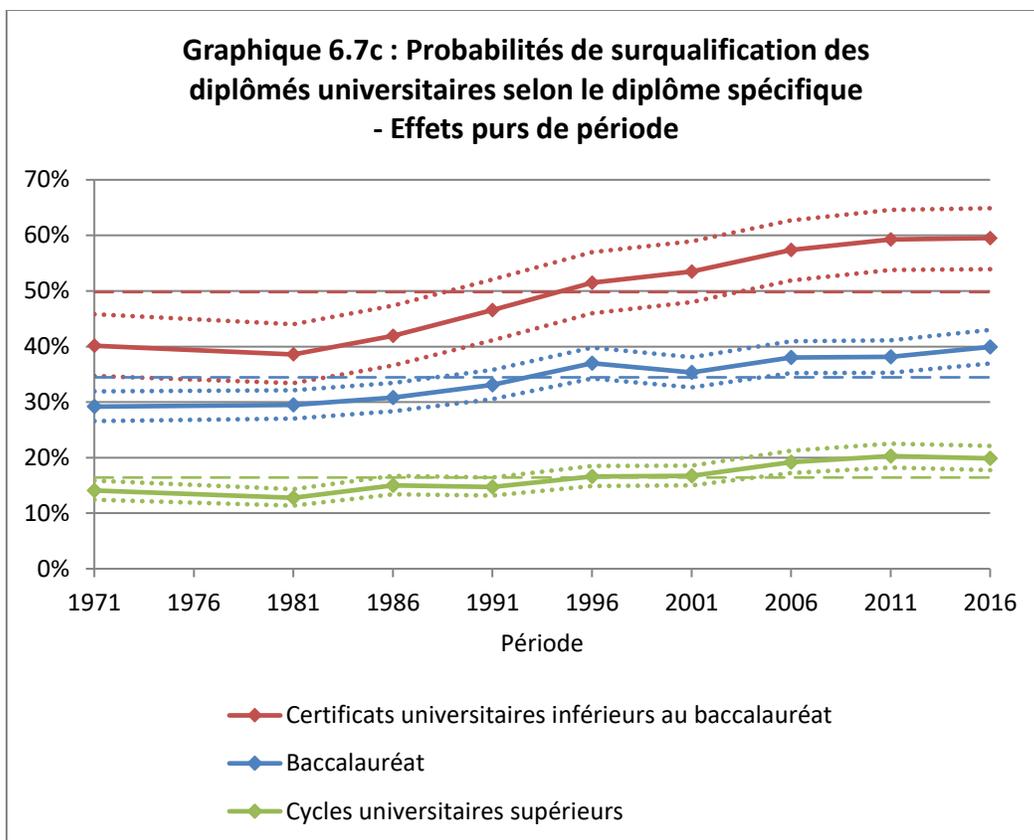
particulier, les chances nettement moindres de surqualification des personnes nées entre 1932-1936 et 1942-1946 apparaissent clairement pour chacun des niveaux. Finalement, les effets de période estimés sont très similaires, toutes proportions gardées, d'un niveau universitaire à l'autre.

En somme, la forme des effets temporels estimés est similaire pour chacun des niveaux de diplôme universitaire, tout comme elle était similaire que l'on considère la surqualification majeure ou la surqualification générale, ou que l'on considère les hommes ou les femmes. Les résultats pour ces diplômés étaient assez différents de ceux obtenus pour les niveaux de diplôme inférieurs – sauf, de façon notable, en ce qui concerne les effets d'âge qui prennent pratiquement toujours la même forme en U – suggérant l'existence d'une dynamique distincte et commune aux diplômés universitaires, qui se manifesterait en particulier par certains effets de période et de cohorte.



**Graphique 6.7b : Probabilités de surqualification des diplômés universitaires selon le diplôme spécifique - Effets purs de cohorte**





*Résultats détaillés dans les tableaux A7.11, A7.12 et A7.13 en Annexe VII.*

## 6.2 Synthèse et retour sur les hypothèses

Les résultats obtenus par les modèles âge-période-cohorte permettent de préciser et de prolonger les constats faits suite à l’observation des taux de surqualification bruts.

D’abord, il existe une constante à travers tous les modèles, pour tous les niveaux de diplôme : les effets d’âge prennent la forme d’une courbe en « U ». Presque dans tous les cas, les probabilités de surqualification diminuent progressivement entre 25 et 35 ans, sont relativement stables jusqu’à 55 ans, et augmentent par la suite. L’importance des effets d’âge varie d’un cas à l’autre, et l’effet quadratique est parfois additionné d’une tendance linéaire négative ou positive (diminution ou augmentation des chances de surqualification avec l’âge), mais la forme essentielle demeure toujours la même. Ce constat a été fait par d’autres analystes (notamment par Boudarbat et Montmarquette, 2017 et Farooq, 2017 : 1-48), mais a été peu théorisé jusqu’à maintenant. Au chapitre 2, l’hypothèse G, formulée en cohérence avec la théorie du capital humain et les travaux faisant le lien entre surqualification et insertion professionnelle, concernait

l'idée que la surqualification serait un phénomène transitoire, et donc qui aurait tendance à diminuer avec l'âge. Cette diminution des chances de surqualification avec l'âge au début de la carrière, associable vraisemblablement à un processus d'insertion professionnelle, semble avérée. Cependant, la hausse des chances de surqualification à partir de 55 ans demeure inexpliquée (ce qui remet aussi en question le cadrage de la surqualification comme « transitoire »).

On peut formuler trois principales pistes d'explication de l'augmentation de la surqualification parmi les travailleurs plus âgés. La première a trait à une possible diminution avec l'âge de la qualification des travailleurs. Cette baisse de la qualification pourrait être le fait d'une dépréciation des compétences des travailleurs au fil du temps (par exemple due au fait que la formation originale des travailleurs ne correspond plus à la réalité du travail), ou encore d'un changement qui se situe plutôt dans le regard des employeurs, c'est-à-dire dans leur façon de juger de la qualification des travailleurs plus âgés. La difficulté de cette thèse est d'expliquer la contradiction apparente dans le fait que ces travailleurs seraient moins qualifiés malgré leur expérience plus grande. La seconde piste d'explication a trait plutôt aux changements dans la composition de la population de travailleurs à partir de 55 ans. Il est possible que les travailleurs non surqualifiés partent plus rapidement à la retraite que ceux qui sont en situation de surqualification (du fait, notamment, de leurs salaires plus élevés), ce qui entraîne une hausse des taux de surqualification. Il est aussi possible que certains travailleurs « semi-retraités » occupent par choix des emplois à temps partiel pour lesquels ils se trouvent à être en situation de surqualification; ces situations de surqualification ne relèveraient ainsi pas d'une difficulté particulière dans l'accès à l'emploi qualifié. Finalement, une troisième explication serait celle d'une entrée ou d'une réentrée tardive dans la population active par certains travailleurs, en particulier des femmes. Cela correspondrait au fait que la hausse des taux de surqualification à des âges plus avancés est plus forte chez les femmes parmi les diplômés universitaires. Les femmes réintégrant le marché du travail après une période d'absence prolongée, comme ce fut le cas pour des proportions importantes de femmes de certaines cohortes qui se consacraient pendant une période prolongée à des activités familiales, pourraient faire face à des risques accrus de surqualification. Cela pourrait être dû au processus d'insertion professionnelle qui est vécu à ce moment-là, ou encore à une diminution de la qualification en raison de la période

d'inactivité professionnelle (encore une fois, que ce soit dû à une dépréciation réelle des compétences ou au jugement des employeurs).

En ce qui a trait aux effets de période et de cohorte, la situation est beaucoup plus variable d'un niveau de diplôme à l'autre. Il existe tout de même une constante : les cohortes nées entre 1957 et 1971 sont systématiquement celles qui présentent les probabilités de surqualification les plus élevées. Cela correspond directement à l'hypothèse J.

Pour les diplômés universitaires en particulier, on constatait aussi que les cohortes nées entre 1927-1931 et 1947-1951 (et surtout entre 1932-1936 et 1942-1946) présentaient des probabilités de surqualification plus faibles. Ces cohortes de diplômés universitaires sont entrées sur le marché du travail principalement entre 1955 et 1970, période vraisemblablement favorable sur le plan de l'emploi des diplômés universitaires en raison du contexte économique et politique et caractérisée par l'amorce du mouvement de professionnalisation qui va s'étendre aux décennies suivantes (Langlois, 2011). Ce constat tend à renforcer l'hypothèse que les chances de connaître une situation de surqualification sont affectées par la conjoncture au moment de l'insertion professionnelle.

L'hypothèse H, concernant les effets de période liés aux cycles économiques, colle assez bien aux résultats. 1996, en particulier, constitue un pic important dans les probabilités de surqualification. Ce « pic » est tout particulièrement marqué chez les hommes diplômés du postsecondaire non universitaire. Cet événement pourrait mériter de faire l'objet d'études plus poussées. On avait aussi prédit que 1991 serait marqué par des taux de surqualification plus élevés, ce qui ne s'est pas avéré. Pourtant, à ce moment, la conjoncture économique était en principe pire qu'en 1996 : au moment du recensement en mai 1991, l'économie québécoise était en récession depuis la mi-1990 (Kabore, Joanis et Savard, 2014) et les taux de chômage étaient plus élevés qu'en 1996 (voir graphique 1.2). Une explication est que l'effet de la conjoncture économique sur la surqualification se fait sentir seulement avec un délai. Ce n'est qu'après une période prolongée de chômage que les travailleurs se résignent à accepter un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. Puis, c'est plusieurs années plus tard, lorsque l'opportunité d'accéder à un emploi plus qualifié se présente, que plusieurs d'entre eux sortent de leur situation de surqualification.

L'hypothèse I portait sur l'existence d'un avant et d'un après 1996 en raison de la réforme de l'assurance-emploi. Cela correspond directement à la forme des effets de période pour les détenteurs d'un diplôme de métiers (en particulier les hommes, comme constaté au chapitre 5) : un plateau de probabilités stables avant 1996, puis un second plateau plus élevé après 1996. On pourrait aussi considérer que les formes des effets pour les diplômés du secondaire et universitaires (et en particulier les diplômés du baccalauréat et des cycles supérieurs) sont cohérentes avec cette hypothèse, mais les résultats sont moins probants dans ces cas. Dans le cas des hommes détenteurs d'un diplôme de métiers en particulier, il est vraisemblable que cette catégorie de travailleurs ait pu connaître dans les années 1970 et 1980 des rapports particuliers au chômage, par exemple des certaines formes de chômage saisonnier (on pense notamment à certains emplois dans le secteur de la construction), qui ont été transformés par la réforme de l'assurance-emploi.

Dans l'ensemble, des dynamiques relativement similaires (bien que tout de même distinctes sur des points importants) caractérisent les diplômés du secondaire et du postsecondaire non universitaire et universitaire, en ce qui a trait à différents effets temporels estimés par les modèles (âge, et fluctuations liées à la cohorte et à la période). Cependant, tel que rappelé en début de chapitre, ces modèles ne permettent pas de départager de façon sûre une augmentation des chances de surqualification due à la succession de cohortes de plus en plus à risque de surqualification d'une augmentation due strictement à un effet de période affectant simultanément l'ensemble de la population (et donc ne permettent pas d'apporter plus d'information en ce qui concerne l'hypothèse F). L'analyse des taux de surqualification bruts par cohorte et par période (section 5.2) nous apprenait cependant que c'est précisément sur cette dimension, qui concerne la dynamique globale d'évolution dans le temps, que les différents niveaux de diplôme se distinguent le plus.

Ainsi, pour les diplômés du secondaire, l'augmentation des taux de surqualification relève principalement d'un effet de période; toutes les cohortes voient leurs chances de connaître une situation de surqualification augmenter avec le temps. Pour les diplômés du postsecondaire non universitaire, il n'y a pas de transformation générale au fil du temps, hormis le changement post-1996 pour les détenteurs d'un diplôme de métiers; on constate dans l'ensemble surtout des fluctuations locales liées à la cohorte et à la période. Finalement, pour les diplômés universitaires,

on observe simultanément une dynamique de succession de cohortes de plus en plus surqualifiées et de hausse globale des chances de surqualification affectant l'ensemble des cohortes, portrait encore complexifié par des fluctuations locales dans les effets de cohorte et de période.

# Conclusion

## Retour sur les résultats

Comment la prévalence de la surqualification a-t-elle évolué au Québec entre 1971 et 2016? Résumons les principaux résultats et passons à travers les différentes hypothèses formulées au chapitre 2.

L'analyse des structures des diplômes des travailleurs et de la qualification des emplois montre un déséquilibre entre leurs évolutions respectives : la diplomation a augmenté nettement plus rapidement que le nombre d'emplois de niveau de qualification correspondant (hypothèse A). Cela s'est traduit par l'apparition d'un surplus de diplômés par rapport au nombre de postes correspondants, un renversement par rapport à la situation il y a une cinquantaine d'années. La surqualification n'est pas un phénomène nouveau, mais elle est devenue structurellement inévitable pour au moins une portion des travailleurs. Ces résultats rejoignent les différentes théories postulant une non-articulation entre les structures des diplômes et de la qualification des emplois (théories de la positionnalité de l'éducation, théorie marxiste de Livingstone, thèses attribuant l'évolution de la diplomation aux changements dans les politiques éducatives ou les rapports à l'éducation) et contredisent celles qui postulent plutôt une tendance à l'harmonisation entre ces structures (théories du capital humain et du credentialisme).

Les taux de surqualification au sein de l'ensemble de la population active ont augmenté en partie mécaniquement en raison de la hausse de la diplomation et donc du nombre de travailleurs susceptibles de connaître une situation de surqualification (hypothèse B), mais il existe aussi une hausse des chances de surqualification à niveau de diplôme égal. En effet, dans l'ensemble (avec des nuances selon le niveau de diplôme), en ce qui a trait à l'accès à l'emploi qualifié, le diplôme devient de plus en plus nécessaire (hypothèse C), et de moins en moins suffisant (hypothèse D); autrement dit, l'emploi qualifié est de plus en plus exclusif aux personnes ayant obtenu un diplôme de niveau au moins correspondant (moins de sous-qualification), et les diplômés ont de plus en plus de chances de se trouver en situation de surqualification. Ces résultats rejoignent encore une fois les théories de la positionnalité de l'éducation, ainsi que les différents travaux portant sur l'évolution des conventions de qualification. Encore une fois, ils sont incohérents avec les théories credentialistes.

En particulier, l'exclusivité de l'accès aux postes de professionnels aux seuls diplômés universitaires s'est renforcée, alors même que ces derniers étaient de plus en plus à risque de surqualification. La hausse la plus marquée de la surqualification s'est faite chez les détenteurs d'un diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat, qui en 2016 ne donnait plus accès à un poste de professionnel qu'une minorité du temps (rejoint en partie l'hypothèse E).<sup>65</sup> La hausse de la surqualification chez les diplômés universitaires se manifestait en partie par la succession de nouvelles cohortes de plus en plus à risque de surqualification (hypothèse F), mais aussi par une hausse des chances de surqualification touchant simultanément l'ensemble des diplômés universitaires dans la population active.

Parmi les diplômés du collégial, au contraire, les taux de surqualification sont demeurés stables au fil du temps, en dehors de certaines fluctuations en fonction de la période et de la cohorte (va à l'encontre de l'hypothèse E). Parmi les détenteurs d'un diplôme de métiers, on observait essentiellement deux plateaux : l'un avant 1996 et l'autre, marqué par des taux de surqualification un peu plus élevés, après 1996. Cette évolution, présente surtout chez les hommes, correspond directement à l'hypothèse voulant que la réforme de l'assurance-emploi ait eu pour effet de transformer certaines situations de chômage en situations de surqualification (hypothèse I). Les résultats pour les diplômés du postsecondaire non universitaire ne correspondent cependant pas aux prédictions de Boudon et d'Autor et al. voulant que les niveaux de diplôme intermédiaires auraient particulièrement tendance à se dévaluer au fil du temps.

Parmi les diplômés du secondaire, il y a eu une hausse marquée de la surqualification (signifiant, dans ce cas, le fait de travailler dans un emploi requérant habituellement moins qu'un diplôme du secondaire). Dans ce cas, cette hausse se manifeste clairement comme un effet de période, affectant l'ensemble des cohortes de travailleurs de manière simultanée. Cela dit, les chances pour ces diplômés de connaître une situation de sous-qualification, qui implique une certaine capacité à progresser dans une carrière sans études supérieures, n'ont sensiblement pas diminué au fil des années.

Pour tous les niveaux de diplôme, les chances de surqualification par âge des travailleurs suivent toujours clairement une courbe en « U », où les plus jeunes et les plus âgés sont les plus

---

<sup>65</sup> Les analyses portant sur la surqualification lors de périodes récentes devraient ainsi éviter de regrouper ces diplômés avec les autres diplômés universitaires de niveau baccalauréat ou supérieur.

à risque de surqualification. Les probabilités de surqualification diminuent entre 25 et 35 ans, demeurent par la suite relativement stables jusqu'à environ 55 ans, puis augmentent. Si la diminution des probabilités de surqualification avec l'âge au début de la carrière était attendue (elle correspond aussi à l'hypothèse G), leur augmentation en fin de carrière demeure moins bien comprise. Ce dernier phénomène était par ailleurs plus marqué parmi les femmes. Cette caractéristique des effets d'âge signifie que les chercheurs qui développent des modèles multivariés afin d'étudier les déterminants de la surqualification devraient systématiquement prendre en compte dans leurs modèles un effet quadratique de l'âge.

Les analyses ont aussi révélé que des effets de cohorte affectent les chances de connaître une situation de surqualification. Les personnes nées approximativement entre 1957-1961 et 1967-1971 – et entrées sur le marché du travail dans les années 1980 et au début des années 1990 – présentaient systématiquement des probabilités de surqualification plus élevées, et ce peu importe le niveau de diplôme obtenu (hypothèse J). À l'inverse, parmi les diplômés universitaires, les personnes nées entre 1932-1936 et 1942-1946 – et entrées sur le marché du travail principalement entre 1955 et 1970 – présentaient des chances de surqualification plus basses. Dans le contexte québécois, ces cohortes au destin heureux sont une figure reconnue : il s'agit, en partie, de la « génération lyrique » identifiée par François Ricard (1994). L'explication la plus vraisemblable de l'existence de ces effets de cohortes est que la conjoncture de l'emploi au moment de l'insertion professionnelle a des effets durables sur les chances de surqualification tout au long de la carrière (effets cicatriciels).

Certaines fluctuations des probabilités de surqualification existent aussi en fonction de la période (hypothèse H). Notamment, 1996 se distingue par des taux de surqualification nettement plus élevés que les périodes qui la précèdent ou la suivent, s'inscrivant clairement en marge des tendances plus longues. La particularité de 1996 n'est pas tant d'être marquée par une conjoncture particulièrement difficile en termes d'emploi, mais plutôt d'être située *à la suite* d'une période difficile relativement prolongée, soit la fin des années 1980 et le début des années 1990.

Les femmes présentaient généralement des taux de surqualification plus élevés que les hommes, à niveau de diplôme égal. Bien que la diplomation des femmes ait augmenté plus rapidement que celle des hommes, la part de femmes connaissant une situation de

surqualification n'a quant à elle pas augmenté plus rapidement que celle des hommes (va à l'encontre de l'hypothèse K). Cela est dû au fait que, parmi les diplômés universitaires, l'écart entre les taux de surqualification des hommes et des femmes a eu tendance à diminuer au fil du temps (hypothèse L). En 2016, les taux de surqualification chez les cohortes de diplômés universitaires plus jeunes (personnes nées à partir des années 1970) étaient similaires chez les hommes et les femmes. Cette convergence ne s'observe cependant pas parmi les diplômés du postsecondaire non universitaire.

L'immigration a contribué à la hausse de la surqualification au sein de l'ensemble de la population active (hypothèse M), mais n'en explique qu'une partie. Entre les travailleurs nés au Canada et ceux nés hors du Canada, un écart est apparu et s'est creusé à partir de 2001 (hypothèse N). Cet écart se développe chez l'ensemble des diplômés du postsecondaire, mais est surtout marqué parmi les diplômés universitaires.

## **Limites et pistes de recherche**

Les méthodes utilisées dans le cadre de cette étude comportent certaines limites. D'abord, la méthode utilisée pour attribuer un niveau de compétence aux professions de la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) et ainsi intégrer à l'analyse de la surqualification la période 1971-1991 est imparfaite et pourrait introduire des biais dans les résultats dont la nature est difficile à déterminer. Cela dit, les tendances que ces données permettent de tracer sont plutôt cohérentes avec celles établies par les données plus récentes, si bien que l'approche utilisée me paraît assez défendable.

Ensuite, la méthode utilisée pour estimer les effets respectifs de l'âge, de la période et de la cohorte – modèles hiérarchiques avec effets aléatoires croisés – a fait l'objet de critiques importantes et est limitée sur certains points. Bien que j'aie cherché à prendre en compte les limites de la méthode lors de l'interprétation des résultats, ces derniers mériteraient d'être confirmés par des analyses supplémentaires.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> Une approche alternative prometteuse aux modèles âge-période-cohorte est celle développée par Fosse et Winship (Fosse et Winship, 2019b ; Fosse et Winship, 2019a). Plus conservatrice, elle propose de contourner le problème de l'identification en identifiant des limites théoriquement justifiées aux estimations des différents effets, plutôt qu'en estimant des valeurs précises.

Des travaux futurs pourraient aussi approfondir l'analyse des effets temporels, notamment en intégrant d'autres variables afin de tester certains effets d'interaction.

En ce qui a trait aux effets d'âge, il serait important de mieux comprendre pourquoi les probabilités de surqualification tendent à augmenter à partir de 55 ans : dépréciation des compétences, changement dans l'évaluation de la qualification par les employeurs, ou simple effet de composition? Il faudrait aussi approfondir l'étude des effets de cohorte afin de mieux tester l'hypothèse d'un lien entre ces effets et certains éléments de la conjoncture économique et démographique au moment de l'insertion professionnelle. En ce qui a trait aux effets de période, il faudrait mieux comprendre comment les cycles économiques affectent les probabilités de connaître une situation de surqualification.

Différentes thèses relatives aux rapports entre chômage et surqualification ont été formulées. Les analyses présentées ici en ont touché quelques-unes, mais la question de l'articulation entre ces deux situations de sous-emploi reste ouverte. Deux principales thèses sont à explorer, soit celle de la surqualification comme substitut au chômage dans certaines situations et pour certaines populations en particulier, et celle des effets à retardement du chômage ou de la conjoncture du marché du travail sur la surqualification (forme d'effet cicatriciel du chômage sur les trajectoires professionnelles).

Les résultats obtenus dans le cadre de cette étude correspondent plus aisément aux postulats de certaines perspectives théoriques. En particulier, les hypothèses dérivées des théories relatives au caractère positionnel de l'éducation ont particulièrement bien correspondu aux résultats (à l'exception de la prédiction de Raymond Boudon concernant la déqualification des niveaux de diplôme intermédiaires). Cela peut suggérer qu'une telle perspective, proche des considérations relatives à la stratification sociale, pourrait orienter un programme de recherche relatif à l'évolution des rapports entre l'éducation et le travail (ou, plus largement, la position sociale).<sup>67</sup>

On note aussi que les résultats obtenus ici se marient assez aisément avec ceux de certains travaux portant sur l'évolution des conventions de qualification. L'étude de la surqualification, et

---

<sup>67</sup> Pour des travaux adoptant une conceptualisation de l'éducation comme un bien positionnel, se référer notamment au numéro spécial de *Research in Social Stratification and Mobility* sur le sujet (vol. 43, 2016).

plus largement des rapports entre l'éducation et l'emploi, pourrait gagner à accorder plus de place à de telles approches plus « qualitatives » relatives à l'évolution de la qualification ou des rapports à l'éducation, plutôt qu'à ne considérer que les travaux et perspectives théoriques traitant de rapports entre des quantités. Cela dit, il a été assez difficile ici de formuler des hypothèses quantitatives spécifiques à partir de ces perspectives; le défi consistant à faire le pont entre les approches qualitatives et quantitatives demeure toujours.

D'autres approches théoriques répondent moins bien aux résultats obtenus. En plus de la théorie du capital humain, pour laquelle les défis posés par l'étude de surqualification ont déjà été largement discutés, la théorie credentialiste peine en particulier à expliquer la non-articulation entre la structure des diplômes et la structure de la qualification des emplois ainsi que la hausse des chances de surqualification à diplôme égal. Une défense de la perspective credentialiste devrait pouvoir expliquer non seulement pourquoi le diplôme devient de plus en plus nécessaire, mais aussi pourquoi il devient de moins en moins suffisant. Cela dit, cette approche théorique demeure tout de même intéressante en ce qui concerne plus spécifiquement la non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger.

Concernant l'immigration, l'un des constats importants concerne l'apparition et le développement à partir d'environ 2001 d'un écart dans les taux de surqualification entre les personnes nées au Canada et celles nées hors du Canada. Des analyses supplémentaires seraient nécessaires pour comprendre de quoi relève cet écart. En particulier, il faudrait pouvoir distinguer ce qui relève d'une transformation dans la composition de la population née hors du Canada – récence de l'immigration, âge, pays d'origine, type d'immigration (économique, familiale, réfugiés), lieu spécifique d'obtention du diplôme, type de diplôme obtenu, maîtrise du français et de l'anglais – et ce qui relève de changements dans la capacité pour les immigrants à valoriser leurs diplômes sur le marché du travail québécois. Il serait intéressant de pouvoir dire si, à diplôme égal (même niveau, même domaine, même lieu d'obtention), l'accès à l'emploi qualifié pour les diplômés étrangers a eu tendance à s'améliorer au fil du temps.

Une autre dimension importante qui n'a pas été traitée en profondeur est celle des domaines d'études.<sup>68</sup> Les risques de surqualification varient de façon parfois importante d'un

---

<sup>68</sup> Je rappelle que certains résultats sont tout de même disponibles en Annexe I.

domaine d'études à l'autre, et les volumes de diplomation ont évolué différemment au fil du temps d'un domaine à l'autre. Analyser l'évolution des probabilités de surqualification à domaine d'études égal et prendre en compte l'effet de l'évolution inégale du nombre de diplômés dans différents domaines permettrait probablement d'apporter des éléments de compréhension supplémentaires importants en ce qui a trait à l'évolution de la surqualification.

On s'intéressait ici aux décalages entre la formation et l'emploi dans une perspective entièrement « verticale ». Plusieurs questionnements théoriques concernant la correspondance entre les études et l'emploi pourraient cependant bénéficier d'analyses considérant les décalages horizontaux, c'est-à-dire entre le domaine d'étude et l'emploi. De plus, une prise en compte de cette dimension horizontale permettrait d'enrichir la compréhension de la surqualification. Par exemple : quelle proportion des personnes en situation de surqualification travaillent tout de même dans le domaine dans lequel elles ont étudié?

Finalement, la présente étude mobilisait des données transversales répétées pour étudier l'évolution dans le temps de la surqualification. Des données de panel permettraient de prolonger certaines analyses relatives à la place de la surqualification dans les trajectoires individuelles. De telles données permettraient de considérer l'incidence et la durée du phénomène, et non simplement sa prévalence.

\*\*\*

L'existence de la surqualification apparaît souvent comme une tache sur les promesses de l'éducation, en matière de mobilité sociale comme de développement économique. Ce mémoire permet de fournir certains éléments de compréhension à propos de l'évolution dans le temps de sa prévalence. Avec la progression des scolarités et en particulier des études supérieures, de telles situations de sous-emploi concernent une part grandissante des travailleurs. Comme on a pu le constater, une telle tendance ne découle pas nécessairement de grands changements dans les rapports entre l'éducation et l'emploi. Reste à voir si les tendances en cours vont se maintenir et si la multiplication des situations de surqualification provoquera une réaction critique envers le système d'éducation, comme le prédisaient (peut-être un peu prématurément) les premiers sociologues à se pencher sur la question, il y a déjà une cinquantaine d'années.

## Références bibliographiques

- ALLAIRE, André, Paul BERNARD et Jean RENAUD. « Qui s'instruit s'enrichit? », *Possibles*, vol. 3, n°3-4, printemps 1979, p. 13-33.
- ARROW, Kenneth J. « Higher education as a filter », *Journal of Public Economics*, vol. 2, n°3, 1 juillet 1973a, p. 193-216. <[https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3)>.
- . « Higher education as a filter », *Journal of Public Economics*, vol. 2, n°3, juillet 1973b, p. 193-216. <[https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3)>.
- AUTOR, David H., Frank LEVY et Richard J. MURNANE. « The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n°4, 1 novembre 2003, p. 1279-1333. <<https://doi.org/10.1162/003355303322552801>>.
- AYDEMIR, Abdurrahman et Mikal SKUTERUD. « Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts, 1966 – 2000 », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, vol. 38, n°2, 2005, p. 641-72. <<https://doi.org/10.1111/j.0008-4085.2005.00297.x>>.
- BAERT, Stijn, Bart COCKX et Dieter VERHAEST. « Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? », *Labour Economics*, vol. 25, 1 décembre 2013, p. 123-40. <<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.013>>.
- BAR-HAIM, Eyal, Louis CHAUVEL et Anne HARTUNG. « More necessary and less sufficient: an age-period-cohort approach to overeducation from a comparative perspective », *Higher Education*, 5 février 2019. <<https://doi.org/10.1007/s10734-018-0353-z>>.
- BASTIEN, Nicolas. *Les déterminants de l'accès à un premier emploi qualifié chez les immigrants récents au Canada. Analyse de l'impact des caractéristiques pré-migratoires et post-migratoires des immigrants*, Mémoire de maîtrise, Montréal, INRS Centre Urbanisation Culture Société, 2011.
- BATTU, H., C. R. BELFIELD et P. J. SLOANE. « How Well Can We Measure Graduate Over-Education and Its Effects? », *National Institute Economic Review*, vol. 171, n°1, 1 janvier 2000, p. 82-93. <<https://doi.org/10.1177/002795010017100107>>.
- BEAUDRY, Paul, David A. GREEN et Benjamin M. SAND. « The Great Reversal in the Demand for Skill and Cognitive Tasks », *Journal of Labor Economics*, vol. 34, n°1, 2016, p. S199-247.
- BECKER, Gary S. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3rd Edition, Chicago, The University of Chicago Press, 1993.
- BÉGIN, Karine et Jean RENAUD. « Emploi qualifié et sous-qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : cheminements en emploi et effet de la grille de sélection », *Recherches sociographiques*, vol. 53, n°2, 2012, p. 287-313. <<https://doi.org/10.7202/1012402ar>>.
- BÉLANGER, Alain et Samuel VÉZINA. « L'impact de la connaissance des langues officielles, du niveau de littératie et du pays d'origine sur le risque de surqualification au travail des immigrants canadiens », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 45, n°2, 2016, p. 145-66. <<https://doi.org/10.7202/1040393ar>>.
- BELL, Andrew. « Age Period Cohort analysis: A review of what we should and shouldn't do », *Annals of Human Biology*, vol. Accepted for publication, 2020, p. 34.
- BELL, Andrew et Kelvyn JONES. « Another “futile quest”? A simulation study of Yang and Land's Hierarchical Age-Period-Cohort model », *Demographic Research*, vol. 30, 4 février 2014, p. 333-60. <<https://doi.org/10.4054/DemRes.2014.30.11>>.
- BERG, Ivar E. *Education and jobs: the great training robbery*, New York, Praeger, 1970.

- BILLS, David B. « Congested credentials: The material and positional economies of schooling », *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 43, 1 mars 2016, p. 65-70.  
<<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2016.03.002>>.
- BOUDARBAT, Brahim et Claude MONTMARQUETTE. *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités*, Rapport de projet, Rapport de projet, 2017RP-03, Montréal, CIRANO, 2017.
- . « Fréquence et évolution de la surqualification dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et Vancouver », dans VULTUR, Mircea (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 73-95.
- . « Choice of fields of study of university Canadian graduates: the role of gender and their parents' education », *Education Economics*, vol. 17, n°2, 2009, p. 185-213.
- BOUDON, Raymond. *L'inégalité des chances: la mobilité sociale dans les sociétés industrielles*, Paris, Armand Colin, 1985.
- BOULET, Maude. *L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale*, Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 3 septembre 2013. En ligne au : <<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/10132>>.
- . « Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec », *Canadian Journal of Women and the Law*, 9 avril 2012. <<https://doi.org/10.3138/cjwl.24.1.053>>.
- BROWN, David K. « The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets, and Organizations », *Sociology of Education*, vol. 74, 2001, p. 19-34.  
<<https://doi.org/10.2307/2673251>>.
- BURRIS, Val. « The Social and Political Consequences of Overeducation », *American Sociological Review*, vol. 48, n°4, 1983, p. 454-67. <<https://doi.org/10.2307/2117714>>.
- CHARLES, Maria et Karen BRADLEY. « Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries », *American Journal of Sociology*, vol. 114, n°4, 1 janvier 2009, p. 924-76.  
<<https://doi.org/10.1086/595942>>.
- CHAUVEL, Louis. « Drowning by numbers: Social Value of Education and Overeducation: An Assessment of the "Easterlin Effect" in a Comparative Perspective (France, Germany, the United-Kingdom and the United-States) », dans *ISA World Congress - 18th Session: The Expansion of Higher Education and Social Stratification*, Brisbane, 2002, p. 25.
- CHAUVEL, Séverine. *Course aux diplômés, qui sont les perdants?*, Paris, Textuel, 2016.
- CHEN, Cynthia, Peter SMITH et Cameron MUSTARD. « The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada », *Ethnicity & Health*, vol. 15, n°6, 1 décembre 2010, p. 601-19.  
<<https://doi.org/10.1080/13557858.2010.502591>>.
- CHEN, Xuyang et Maxime FOUGÈRE. « How Persistent Is the Occupation-Education Mismatch in Canada? », *ISRN Economics*, 2014, p. 10.
- CHEVALIER, Arnaud. « Measuring Over-education », *Economica*, vol. 70, n°279, 1 août 2003, p. 509-31.  
<<https://doi.org/10.1111/1468-0335.t01-1-00296>>.
- CLARK, Brian, Clément JOUBERT et Arnaud MAUREL. « The career prospects of overeducated Americans », *IZA Journal of Labor Economics*, vol. 6, n°3, 9 mars 2017, p. 29. <<https://doi.org/10.1186/s40172-017-0053-4>>.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc. *La surqualification professionnelle basée sur les compétences : premiers résultats à partir des données du PEICA 2012*, Institut de la statistique du Québec, avril 2014a.
- . « Qualification de l'emploi, qualification des travailleurs et qualité de l'emploi au Québec : comment se conjuguent ces trois réalités selon le genre? », dans VULTUR, Mircea (dir.), *La*

- surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014b, p. 179-214.
- COLLINS, Randall. « Educational credential inflation : an interview with Randall Collins », *The Sociological Eye*, 19 juillet 2018. En ligne au : <<http://sociological-eye.blogspot.com/2018/07/educational-credential-inflation.html>>, consulté le 20 juillet 2018.
- . « Market closure and the conflict theory of the professions », dans BURRAGE, Michael et Rolf TORSTENDAHL, *Professions in Theory and History*, London - Newbury Park - New Delhi, SAGE Publications, 1990, p. 24-43.
- . *The credential society : an historical sociology of education and stratification*, New York, Academic Press, 1979.
- CORNELISSEN, Louis et Martin TURCOTTE. *La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et non-immigrants*, Numéro de catalogue 75-006-X, no 2020004, Ottawa, Statistique Canada, coll. Regards sur la société canadienne, 2020. En ligne au : <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2020001/article/00004-fra.htm>>.
- COUTURE, Isabelle. *À la recherche du cadre idéal : regard sur la formation du jugement sur la compétence des cadres et des professionnels dans le processus de recrutement*, Mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, 2011. En ligne au : <<https://corpus.ulaval.ca/jspui/handle/20.500.11794/22473>>, consulté le 19 septembre 2018.
- DORAY, Pierre. « Les articulations entre politiques universitaires et politiques étatiques au Québec », dans KAMANZI, Pierre Canisius, Gaële GOASTELLE et France PICARD, *L'envers du décor : massification de l'enseignement supérieur et justice sociale*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2017, p. 35-58.
- DUBÉ, Annette et Daniel MERCURE. *Les entreprises et l'emploi: les nouvelles formes de qualification du travail*, Sainte-Foy, Les publications du Québec, 1998.
- DURU-BELLAT, Marie. *L'inflation scolaire: les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil, 2006.
- EID, Paul. « Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination », *Recherches sociographiques*, vol. 53, n°2, 2012, p. 415-50. <<https://doi.org/10.7202/1012407ar>>.
- EWODOU, Jacques. *Lieu des études et succès des immigrants du Canada sur le marché du travail*, No 81-595-M au catalogue — No 093, Ottawa, Statistique Canada, coll. Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation : Documents de recherche, 2011.
- EYMARD-DUVERNAY, François. « Justesse et justice dans les recrutements », *Formation Emploi*, n°101, 2008, p. 55-69.
- EYMARD-DUVERNAY, François et Emmanuelle MARCHAL. *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié, 1997.
- FAROOQ, Ammar. *Essays in Macroeconomic Effects of Labor Market Heterogeneity and Impact of Public Policies on Labour Outcomes*, PhD Dissertation, Washington, DC, Georgetown University, 16 mai 2017.
- FOSSE, Ethan et Christopher WINSHIP. « Bounding Analyses of Age-Period-Cohort Effects », *Demography*, vol. 56, n°5, octobre 2019a, p. 1975-2004. <<https://doi.org/10.1007/s13524-019-00801-6>>.
- . « Analyzing Age-Period-Cohort Data: A Review and Critique », *Annual Review of Sociology*, vol. 45, n°1, 30 juillet 2019b, p. 467-92. <<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073018-022616>>.
- FRANK, Kristyn et Feng HOU. *Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada*, 393, Statistique Canada, coll. Direction des études analytiques : documents de recherche - No 11F0019M au catalogue, 2017. En ligne au : <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017393-fra.htm>>.
- FREEMAN, Richard B. *The Overeducated American*, New York, Academic Press, 1976.

- FRENETTE, Marc. « 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, 1 février 2004, p. 29-45. <[https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(03\)00043-8](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(03)00043-8)>.
- GAGNON, Sandra. « La surqualification : Qui la vit? Où s’observe-t-elle? », *Flash-info - Travail et rémunération - ISQ*, vol. 9, n°3, septembre 2008, p. 1-5.
- GAMEL, Claude. « Le diplôme, un “« signal »” en voie de dépréciation? : Le modèle de Spence réexaminé », *Revue d’économie politique*, vol. 110, n°1, 2000, p. 53-84.
- GIRARD, Magali et Michael SMITH. « Working In a Regulated Occupation in Canada: An Immigrant–Native Born Comparison », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 14, n°2, 1 mai 2013, p. 219-44. <<https://doi.org/10.1007/s12134-012-0237-5>>.
- GOOS, Maarten, Alan MANNING et Anna SALOMONS. « Job Polarization in Europe », *American Economic Review*, vol. 99, n°2, 2009, p. 58-63.
- GOVERNEMENT DU CANADA. *Classification Canadienne Descriptive des Professions : Guide*, 7<sup>e</sup> éd., Ottawa, Gouvernement du Canada, 1987.
- GOVERNEMENT DU CANADA, Emploi et Développement social Canada. « Classification nationale des professions », 2016. En ligne au : <<http://noc.esdc.gc.ca/Francais/CNP/Introduction.aspx?ver=16>>, consulté le 16 mars 2018.
- GREEN, David A. et Benjamin M. SAND. « Has the Canadian labour market polarized? », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d’économique*, vol. 48, n°2, mai 2015, p. 612-46. <<https://doi.org/10.1111/caje.12145>>.
- GROLEAU, Amélie et Michael R. SMITH. « The prevalence, sources, and persistence of overqualification among Canadian graduates », *Journal of Education and Work*, vol. 32, n°8, 17 novembre 2019, p. 633-49. <<https://doi.org/10.1080/13639080.2019.1696952>>.
- HARTOG, Joop. « Over-education and earnings: where are we, where should we go? », *Economics of Education Review*, vol. 19, n°2, 1 avril 2000, p. 131-47. <[https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3)>.
- HERRERA, Javier et Sébastien MERCERON. « Sous-emploi et inadéquation professionnelle », dans VREYER, Philippe De et François ROUBAUD (dir.), *Les marchés du travail urbain en Afrique subsaharienne*, IRD Éditions, Institut de recherche pour le développement, 2013, p. 99-124.
- HOU, Feng et Garnett PICOT. « Annual Levels of Immigration and Immigrant Entry Earnings in Canada », *Canadian Public Policy*, vol. 40, n°2, juin 2014, p. 166-81. <<https://doi.org/10.3138/cpp.2013-017>>.
- HOULE, René. *Évolution de la situation socioéconomique de la population noire au Canada, 2001 à 2016*, No au catalogue 89-657-X2020001, Ottawa, Statistique Canada, coll. Série thématique sur l’ethnicité, la langue et l’immigration, 2020.
- JENSEN, Uwe. « Measuring Overeducation with Earnings Frontiers and Panel Data », dans BÜCHEL, Felix, Andries de GRIP et Antje MERTENS (dir.), *Overeducation in Europe: current issues in theory and policy*, Cheltenham, UK, E. Elgar, 2004, p. 155-69.
- KABORE, Philippe, Marcelin JOANIS et Luc SAVARD. *Histoire économique du Québec depuis une soixantaine d’années*, Étude spéciale, Étude spéciale, Études économiques du Mouvement Desjardins, coll. Point de vue économique, 2014. En ligne au : <<https://www.desjardins.com/ressources/pdf/pv1411f.pdf>>, consulté le 26 février 2019.
- KIERNAN, Kathleen. « Insights into Using the GLIMMIX Procedure to Model Categorical Outcomes with Random Effects », dans *SAS Global Forum Proceedings*, 2018. En ligne au : <<https://www.sas.com/content/dam/SAS/support/en/sas-global-forum-proceedings/2018/2179-2018.pdf>>.

- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc. « La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie : portrait évolutif selon le genre et les effets sur la rémunération », dans VULTUR, Mircea (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 21-48.
- . *La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec : état des lieux en 2012*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2013.
- LAMARRE, Francis. *Le sentiment de surqualification chez les diplômés*, Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 8 juillet 2010. En ligne au : <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/4124>.
- LANGLOIS, Simon. « La grande mutation des professions au Québec, 1971-2006 », *Les Cahiers des dix*, n°65, 2011, p. 283-303. <<https://doi.org/10.7202/1007779ar>>.
- LA ROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien et Darcy HANGO. *La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail*, 75-006-X, Statistique Canada, coll. Regards sur la société canadienne, 2016.
- LAVOIE, Marie et Ross FINNIE. « Carrières en sciences et technologies au Canada : une analyse portant sur de nouveaux diplômés universitaires », *Revue trimestrielle de l'éducation*, vol. 4, n°3, automne 1997, p. 10-36.
- LEDENT, Jacques, Alain BÉLANGER et Chata MALÉ. « L'influence des statuts d'immigration et de minorité visible sur la surqualification des travailleurs salariés québécois : une analyse différenciée suivant le type de centres urbains. », dans ARCAND, Sébastien et Annick GERMAIN (dir.), *Travailler et cohabiter : l'immigration au-delà de l'intégration*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2015, p. 37-63. En ligne au : <<http://espace.inrs.ca/2681/>>, consulté le 27 février 2018.
- LEDENT, Jacques, Alain BÉLANGER et Guillaume MAROIS. *La surqualification des salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal en 2006*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique - Centre Urbanisation Culture Société, 2014a. En ligne au : <<http://espace.inrs.ca/4735/>>.
- . « La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal », dans VULTUR, Mircea (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014b, p. 97-127.
- LIVINGSTONE, David W. « Starting with The Education-Jobs Gap », dans LIVINGSTONE, David W. (dir.), *Education & Jobs: Exploring the Gaps*, Toronto, University of Toronto Press, 2009.
- . *The Education-Jobs Gap: Underemployment or Economic Democracy*, Boulder (CO), Westview Press, 1998.
- MALÉ, Chata. *Chômage et surqualification de la population active québécoise née hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible : une analyse logistique multinominale des déterminants.*, Mémoire de maîtrise, Québec, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation Culture Société, janvier 2015. En ligne au : <<http://espace.inrs.ca/2650/>>, consulté le 27 février 2018.
- MARTEL, Édith, Benoît LAPLANTE et Paul BERNARD. « Chômage et stratégies des familles. Les effets mitigés du passage de l'assurance-chômage à l'assurance-emploi », *Recherches sociographiques*, vol. 46, n°2, 2005, p. 245-80. <<https://doi.org/10.7202/012174ar>>.
- MAURICE, Marc, François SELLIER et Jean-Jacques SILVESTRE. *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne: essai d'analyse sociétale*, Paris, Presses, universitaires de France, 1982.
- MCGUINNESS, Séamus. « Overeducation in the Labour Market », *Journal of Economic Surveys*, vol. 20, n°3, 1 juillet 2006, p. 387-418. <<https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>>.
- MERCURE, Daniel. « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible », dans BERNIER, Jean et al., *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, 2001, p. 5-20.

- MERCURE, Daniel et Mircea VULTUR. *La signification du travail: nouveau modèle productif et « ethos » du travail au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2010.
- MERCURE, Daniel, Mircea VULTUR et Charles FLEURY. « Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 67, n°2, 2012, p. 177-98. <<https://doi.org/10.7202/1009083ar>>.
- MESS, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. *Des collèges pour le Québec du XXI<sup>e</sup> siècle - L'enseignement collégial québécois : orientations d'avenir et mesures de renouveau*, Québec, Gouvernement du Québec, 1993.
- MICC-QC, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. *Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012*, Gouvernement du Québec, 2013.
- MIDI-QC, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec. *Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, coll. Consultation publique 2019 - La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022, 2019.
- . *Immigration et démographie au Québec*, Gouvernement du Québec, 2015.
- MONTMARQUETTE, Claude et Laure THOMAS. *Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail: le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996*, 2003RP-13, CIRANO, 2003. En ligne au : <<https://econpapers.repec.org/paper/circirpro/2003rp-13.htm>>.
- MOULIN, Stéphane. « Une nouvelle génération d'inégalités dans les parcours de vie? Tensions sociales et générées », *Jeunes et société*, vol. 2, n°2, 2017, p. 23-49.
- . *Inégalités : mode d'emploi. L'injustice au travail au Canada*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2016.
- MUYSKEN, Joan et Bas TER WEEL. « Overeducation and Crowding Out of Low-Skilled Workers », dans BORGHANS, Lex et Andries DE GRIP, *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*, Cheltenham, UK - Northampton, MA, USA, Edward Elgar, 2000, p. 109-32.
- PEUGNY, Camille. *Le déclassement*, Paris, Grasset, 2009.
- PLASSARD, Jean-Michel et Nhu Tran Thi THANH. « L'analyse de la suréducation ou du déclassement : l'escroquerie scolaire enfin démasquée ou beaucoup de bruits pour rien ? Celui qui augmente sa connaissance augmente sa douleur (Ecclésiaste 18). Il en sait bien trop pour ce qu'il a à faire (Proverbe populaire). », *Revue d'économie politique*, vol. 119, n°5, 2009, p. 751-93. <<https://doi.org/10.3917/redp.195.0751>>.
- QUINTERO, Nicolas David. *La surqualification au Canada : incidence selon sa mesure et sa durée*, Mémoire de maîtrise, Gatineau, Université du Québec en Outaouais, novembre 2017. En ligne au : <[http://di.uqo.ca/992/1/Quintero\\_Nicolas\\_David\\_2018\\_M%C3%A9moire.pdf](http://di.uqo.ca/992/1/Quintero_Nicolas_David_2018_M%C3%A9moire.pdf)>, consulté le 28 janvier 2019.
- RENAUD, Jean, Paul BERNARD et Monique BERTHIAUME. « Éducation, qualification professionnelle et carrière au Québec », *Sociologie et sociétés*, vol. 12, n°1, 1980, p. 23-52. <<https://doi.org/10.7202/001622ar>>.
- RENAUD, Jean et Tristan CAYN. *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Étude réalisée pour le compte du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Étude réalisée pour le compte du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Montréal, 2006. En ligne au : <[http://cdi.merici.ca/micc\\_quebec/RapportRenaudCayn.pdf](http://cdi.merici.ca/micc_quebec/RapportRenaudCayn.pdf)>, consulté le 5 octobre 2019.
- REYNAUD, Jean-Daniel. « Qualification et marché du travail », *Sociologie du Travail*, vol. 29, n°1, 1987, p. 86-109.
- RICARD, François. *La Génération lyrique. Essai sur la vie et l'oeuvre des premiers-nés du baby-boom*, 2<sup>e</sup> éd., Montréal, Boréal, 1994.

- ROY, Normand. « La surqualification au Québec et en Ontario : l'évolution comparée de l'emploi hautement qualifié des personnes hautement scolarisées », dans VULTUR, Mircea (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 49-72.
- RUMBERGER, Russell N. *Overeducation in the U.S. labor market*, Westport, Conn., Praeger, 1981.
- RYDER, Norman B. « The Cohort as a Concept in the Study of Social Change », *American Sociological Review*, vol. 30, n°6, 1965, p. 843-61. <<https://doi.org/10.2307/2090964>>.
- SAS. « Chapter 43 : The GLIMMIX Procedure », dans *SAS/STAT 13.1 User's Guide*, Cary (NC), SAS Institute, 2013, p. 3077-3432.
- SPENCE, Michael. « Job Market Signaling », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, n°3, 1973, p. 355-74. <<https://doi.org/10.2307/1882010>>.
- SPENNER, Kenneth I. « Deciphering Prometheus: Temporal Change in the Skill Level of Work », *American Sociological Review*, vol. 48, n°6, 1983, p. 824-37. <<https://doi.org/10.2307/2095328>>.
- STATISTIQUE CANADA. « Tableau 14-10-0017-01 - Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées (x 1 000) », 2020a. En ligne au : <<https://doi.org/10.25318/1410001701-fra>>, consulté le 14 août 2020.
- . « Tableau 14-10-0020-01 - Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles », 2020b. En ligne au : <<https://doi.org/10.25318/1410002001-fra>>, consulté le 13 août 2020.
- . « Archivé – Concordance: PDÉ - CPE », 26 avril 2006. En ligne au : <<https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/pde/pdecpe-concstat>>, consulté le 7 août 2019.
- STIGLITZ, Joseph E. « The Theory of "Screening," Education, and the Distribution of Income », *The American Economic Review*, vol. 65, n°3, 1975, p. 283-300.
- THUROW, Lester C. *Generating inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy*, New York, Basic Books, 1975.
- TROTTIER, Claude, Jean BERNATCHEZ, Donald FISHER et Kjell RUBENSON. « PSE Policy in Quebec: A Case Study », dans FISHER, Donald, Kjell RUBENSON, Theresa SHANAHAN et Claude TROTTIER, *The Development of Postsecondary Education Systems in Canada: A Comparison between British Columbia, Ontario, and Quebec, 1980-2010*, Montreal & Kingston, McGill-Queen's University Press, 2014, p. 200-290.
- TURCOTTE, Martin. « Les femmes et l'éducation », dans *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, Ottawa, Statistique Canada, 2011.
- UPPAL, Sharanjit et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ. *Évolution du profil professionnel des jeunes hommes et des jeunes femmes au Canada, 75-006-X*, Ottawa, Statistique Canada, coll. Regards sur la société canadienne, 2014a. En ligne au : <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/11915-fra.htm>>.
- . *La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada, 75-006-X*, Ottawa, Statistique Canada, coll. Regards sur la société canadienne, 2014b.
- VAISEY, Stephen. « Education and its Discontents: Overqualification in America, 1972–2002 », *Social Forces*, vol. 85, n°2, 1 décembre 2006, p. 835-64. <<https://doi.org/10.1353/sof.2007.0028>>.
- VERHAEST, Dieter et Eddy OMEY. « The Impact of Overeducation and its Measurement », *Social Indicators Research*, vol. 77, n°3, 1 juillet 2006, p. 419-48. <<https://doi.org/10.1007/s11205-005-4276-6>>.
- VOBEMER, Jonas et Bettina SCHUCK. « Better Overeducated than Unemployed? The Short- and Long-Term Effects of an Overeducated Labour Market Re-entry », *European Sociological Review*, vol. 32, n°2, 1 avril 2016, p. 251-65. <<https://doi.org/10.1093/esr/jcv093>>.
- VULTUR, Mircea. « Rapport au diplôme et sentiment de surqualification des diplômés universitaires québécois », *Recherches sociographiques*, vol. 57, n°2-3, 2016, p. 553-74. <<https://doi.org/10.7202/1038439ar>>.
- (dir.). *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014.

- . « Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada. Quelques éléments d'analyse », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n°6, 1 octobre 2007, p. 235-54.
- . « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, vol. 47, n°1, 2006, p. 41-68. <<https://doi.org/10.7202/013641ar>>.
- VULTUR, Mircea et Marc-André BÉLANGER. « Quels facteurs influencent le sentiment de surqualification des diplômés universitaires? », dans VULTUR, Mircea (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2014, p. 149-78.
- WALL, Katherine, John ZHAO, Sarah-Jane FERGUSON et Carlos RODRIGUEZ. *Le domaine d'études est-il un facteur en ce qui concerne la rentabilité d'un grade supérieur?*, No 75-006-X au catalogue, Statistique Canada, coll. Regards sur la société canadienne, 2018. En ligne au : <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54978-fra.htm>>, consulté le 29 septembre 2018.
- YANG, Yang et Kenneth LAND. *Age-Period-Cohort Analysis: New Models, Methods, and Empirical Applications*, 20131045, Chapman and Hall/CRC, coll. Chapman & Hall/CRC Interdisciplinary Statistics Series, 2013a. <<https://doi.org/10.1201/b13902>>.
- . *Age-Period-Cohort Analysis: New Models, Methods, and Empirical Applications*, Chapman and Hall/CRC, coll. Chapman & Hall/CRC Interdisciplinary Statistics Series, 2013b. <<https://doi.org/10.1201/b13902>>.
- . « Age-Period-Cohort Analysis of Repeated Cross-Section Surveys: Fixed or Random Effects? », *Sociological Methods & Research*, vol. 36, n°3, 1 février 2008, p. 297-326. <<https://doi.org/10.1177/0049124106292360>>.
- YSSAAD, Lahouaria et Andrew FIELDS. « Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017 », *Statistique Canada*, vol. No 71-606-X au catalogue, 24 décembre 2018, p. 25.

## **Annexe I - Le domaine d'étude et la surqualification**

La présente annexe vise à présenter certains résultats concernant les variations des taux de surqualification en fonction du domaine d'études. Il s'agit essentiellement de statistiques descriptives.

Ces résultats sont notables, mais j'ai jugé bon de ne pas les intégrer au corps du mémoire pour deux raisons. D'abord, une intégration en bonne et due forme de ces résultats aurait demandé d'intégrer aussi un cadrage théorique particulier, qui commençait à s'éloigner de l'objet premier de ce mémoire. Notamment, la prise en compte du domaine d'études mène à considérer l'aspect « horizontal » des rapports entre l'éducation et l'emploi. Ensuite, d'un point de vue méthodologique, la prise en compte des domaines d'études implique certaines difficultés.

### **Méthodologie**

Les données des recensements ne se prêtent qu'avec une certaine difficulté à une étude de l'évolution de la diplomation et de la surqualification par domaine d'étude. D'abord, en effet, parce que les recensements de 1971 et de 1981 n'offrent tout simplement pas de variable codant le domaine d'études. Cette variable n'est introduite qu'à partir du recensement de 1986. Ensuite, parce que les recensements de 2011 et 2016 ne mobilisent pas la même classification que les recensements de 1986 à 2006. Ces derniers mobilisent la classification « Principal domaine d'étude » (PDÉ) alors qu'à partir de 2011 on utilise la « Classification des programmes d'enseignement Canada » (CPE Canada).

Afin de pouvoir étudier, au moins dans les grandes lignes, l'évolution des rapports entre domaine d'études et surqualification dans la période 1986-2016, j'ai procédé à une mise en équivalence entre la PDÉ et la CPE. La classification fusionnée reprend essentiellement les « regroupements principaux » de la CPE, avec un ajustement : le regroupement « 00 - Perfectionnement et initiation aux loisirs » a été recodé dans « 12 - Autres ». Les groupes de base de la PDÉ ont été recodés au sein des regroupements principaux de la CPE. Ce recodage s'est fait manuellement, de façon raisonnée, en se

basant d'abord sur la documentation produite par Statistique Canada concernant les équivalences conceptuelles entre la PDÉ et la CPE (Statistique Canada, 2006), puis, pour certains cas plus flous, en se référant aux données du Recensement de 2006. Celui-ci comprend simultanément les deux classifications, permettant de les croiser et de voir à quel regroupement principal de la CPE correspond le plus souvent un groupe de base de la PDÉ.

Pour les diplômés universitaires, les individus classés dans la catégorie « 11 - Services personnels, de protection et de transport » ont été reclassés dans « 12 - Autres », puisque cette catégorie comportait trop peu d'individus.

### Statistiques descriptives

#### *Évolution de la structure des domaines d'études*

<b>Tableau A1.1 : Évolution de la part de chaque regroupement de domaines d'études (CPE) chez les personnes dans la population active ayant obtenu au plus un <u>diplôme postsecondaire non universitaire</u>, Québec, 1986-2016</b>				
<b>Domaine d'études</b>	<b>Année</b>			
	<b>1986</b>	<b>1996</b>	<b>2006</b>	<b>2016</b>
01 - Éducation	3,8%	3,4%	1,8%	1,9%
02 - Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	3,7%	4,3%	4,6%	4,6%
03 - Sciences humaines	3,7%	4,4%	4,7%	4,6%
04 - Sciences sociales et de comportements, et droit	3,6%	4,2%	4,4%	5,4%
05 - Commerce, gestion et administration publique	24,0%	23,7%	21,3%	19,2%
06 - Sciences physiques et de la vie, et technologies	2,5%	2,2%	2,2%	2,4%
07 - Mathématiques, informatique et sciences de l'information	3,6%	4,2%	5,1%	4,2%
08 - Architecture, génie et services connexes	32,1%	30,0%	30,4%	29,0%
09 - Agriculture, ressources naturelles et conservation	2,9%	3,1%	3,0%	3,0%
10 - Santé et domaines connexes	10,8%	10,8%	10,8%	12,5%
11 - Services personnels, de protection et de transport	7,2%	8,3%	11,2%	12,9%
12 - Autres	2,1%	1,4%	0,6%	0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tableau A1.2 : Évolution de la part de chaque regroupement de domaines d'études (CPE) chez les personnes dans la population active ayant obtenu au plus un diplôme universitaire, Québec, 1986-2016**

Domaine d'études	Année			
	1986	1996	2006	2016
01 - Éducation	17,8%	16,7%	12,9%	11,6%
02 - Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	3,1%	3,4%	3,8%	3,7%
03 - Sciences humaines	10,6%	8,2%	7,4%	6,2%
04 - Sciences sociales et de comportements, et droit	15,0%	16,0%	15,7%	16,6%
05 - Commerce, gestion et administration publique	22,6%	24,8%	26,3%	28,1%
06 - Sciences physiques et de la vie, et technologies	5,1%	5,0%	5,1%	5,0%
07 - Mathématiques, informatique et sciences de l'information	3,2%	4,0%	4,5%	4,3%
08 - Architecture, génie et services connexes	9,1%	10,1%	11,2%	11,2%
09 - Agriculture, ressources naturelles et conservation	1,2%	1,0%	1,4%	1,5%
10 - Santé et domaines connexes	11,3%	10,3%	11,1%	11,2%
12 - Autres	1,1%	0,4%	0,6%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Comparaison selon le genre

<b>Tableau A1.3 : Évolution de la part de chaque regroupement de domaines d'études (CPE) chez les femmes et les hommes dans la population active ayant obtenu au plus un diplôme postsecondaire non universitaire, Québec, 1986-2016</b>					
Domaine d'études	Sexe	Année			
		1986	1996	2006	2016
01 - Éducation	Femmes	7,2%	5,8%	3,1%	3,4%
	Hommes	1,1%	1,3%	0,7%	0,6%
02 - Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	Femmes	3,3%	4,4%	5,1%	5,2%
	Hommes	4,1%	4,1%	4,1%	4,1%
03 - Sciences humaines	Femmes	4,7%	5,6%	6,0%	5,8%
	Hommes	2,9%	3,4%	3,5%	3,5%
04 - Sciences sociales et de comportements, et droit	Femmes	5,6%	6,2%	7,6%	9,2%
	Hommes	2,1%	2,5%	1,7%	2,1%
05 - Commerce, gestion et administration publique	Femmes	38,1%	36,9%	34,5%	30,0%
	Hommes	12,8%	12,5%	9,9%	9,8%
06 - Sciences physiques et de la vie, et technologies	Femmes	2,0%	1,9%	2,0%	2,1%
	Hommes	2,9%	2,5%	2,4%	2,6%
07 - Mathématiques, informatique et sciences de l'information	Femmes	4,0%	3,6%	3,6%	2,5%
	Hommes	3,2%	4,7%	6,4%	5,8%
08 - Architecture, génie et services connexes	Femmes	1,9%	2,9%	3,2%	3,6%
	Hommes	56,1%	53,1%	53,8%	51,3%
09 - Agriculture, ressources naturelles et conservation	Femmes	0,8%	1,5%	1,6%	1,8%
	Hommes	4,6%	4,4%	4,2%	3,9%
10 - Santé et domaines connexes	Femmes	20,9%	19,8%	19,9%	22,7%
	Hommes	2,7%	3,1%	3,0%	3,5%
11 - Services personnels, de protection et de transport	Femmes	8,8%	9,6%	12,3%	13,0%
	Hommes	5,9%	7,3%	10,3%	12,8%
12 - Autres	Femmes	2,7%	1,7%	1,0%	0,7%
	Hommes	1,6%	1,1%	0,2%	0,1%
<b>Total</b>	Femmes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Hommes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

<b>Tableau A1.4 : Évolution de la part de chaque regroupement de domaines d'études (CPE) chez les hommes et les femmes dans la population active ayant obtenu un diplôme universitaire, Québec, 1986-2016</b>					
Domaine d'études	Sexe	Année			
		1986	1996	2006	2016
01 - Éducation	Femmes	27,3%	23,6%	18,6%	16,5%
	Hommes	11,0%	10,5%	6,7%	5,8%
02 - Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	Femmes	4,2%	3,9%	4,2%	3,8%
	Hommes	2,3%	2,9%	3,4%	3,6%
03 - Sciences humaines	Femmes	11,9%	8,9%	8,4%	6,9%
	Hommes	9,7%	7,5%	6,3%	5,2%
04 - Sciences sociales et de comportements, et droit	Femmes	14,7%	16,8%	17,2%	18,8%
	Hommes	15,1%	15,4%	14,2%	13,9%
05 - Commerce, gestion et administration publique	Femmes	15,6%	21,8%	24,9%	26,9%
	Hommes	27,5%	27,5%	27,8%	29,5%
06 - Sciences physiques et de la vie, et technologies	Femmes	3,5%	3,7%	4,5%	4,5%
	Hommes	6,3%	6,1%	5,7%	5,6%
07 - Mathématiques, informatique et sciences de l'information	Femmes	2,8%	2,9%	2,7%	2,2%
	Hommes	3,6%	5,1%	6,5%	6,8%
08 - Architecture, génie et services connexes	Femmes	1,7%	2,9%	3,6%	4,2%
	Hommes	14,3%	16,6%	19,2%	19,6%
09 - Agriculture, ressources naturelles et conservation	Femmes	0,5%	0,6%	1,1%	1,3%
	Hommes	1,7%	1,4%	1,7%	1,8%
10 - Santé et domaines connexes	Femmes	16,7%	14,4%	14,4%	14,5%
	Hommes	7,5%	6,6%	7,6%	7,3%
12 - Autres	Femmes	1,0%	0,4%	0,3%	0,3%
	Hommes	1,1%	0,5%	0,8%	0,8%
Total	Femmes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Hommes	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Taux de surqualification

<b>Tableau A1.5 : Taux de surqualification par regroupement de domaines d'études (CPE), personnes dans la population active ayant obtenu un diplôme postsecondaire non-universitaire, Québec, 1986-2016</b>				
<b>Domaine d'études</b>	<b>Année</b>			
	<b>1986</b>	<b>1996</b>	<b>2006</b>	<b>2016</b>
01 Éducation	23%	37%	23%	28%
02 Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	38%	42%	25%	33%
03 Sciences humaines	45%	54%	36%	50%
04 Sciences sociales et de comportements, et droit	39%	50%	25%	29%
05 Commerce, gestion et administration publique	41%	46%	38%	36%
06 Sciences physiques et de la vie, et technologies	38%	37%	30%	38%
07 Mathématiques, informatique et sciences de l'information	33%	29%	24%	22%
08 Architecture, génie et services connexes	29%	44%	27%	28%
09 Agriculture, ressources naturelles et conservation	34%	38%	32%	42%
10 Santé et domaines connexes	15%	24%	32%	36%
11 Services personnels, de protection et de transport	29%	38%	58%	46%
12 Autres	42%	49%	45%	52%
<b>Total</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>34%</b>	<b>35%</b>

<b>Tableau A1.6 : Taux de surqualification par regroupement de domaines d'études (CPE), personnes dans la population active ayant obtenu un diplôme universitaire, Québec, 1986-2016</b>				
<b>Domaine d'études</b>	<b>Année</b>			
	<b>1986</b>	<b>1996</b>	<b>2006</b>	<b>2016</b>
01 Éducation	19%	24%	24%	22%
02 Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	37%	45%	51%	52%
03 Sciences humaines	31%	37%	45%	45%
04 Sciences sociales et de comportements, et droit	31%	36%	38%	40%
05 Commerce, gestion et administration publique	32%	38%	37%	36%
06 Sciences physiques et de la vie, et technologies	32%	31%	33%	35%
07 Mathématiques, informatique et sciences de l'information	17%	21%	26%	26%
08 Architecture, génie et services connexes	21%	23%	31%	28%
09 Agriculture, ressources naturelles et conservation	36%	41%	42%	40%
10 Santé et domaines connexes	14%	15%	21%	19%
12 Autres	51%	49%	60%	63%
<b>Total</b>	<b>26%</b>	<b>31%</b>	<b>34%</b>	<b>33%</b>

**Annexe II - Groupes de base de la *Classification canadienne descriptive des professions (CCDP)* en fonction du niveau de compétence de la *Classification nationale des professions (CNP)* attribué**

O : Gestion

A : Professionnel

B : Technique

C : Secondaire

D : Élémentaire

Groupe de base de la CCDP	Niveau de compétence de la CNP correspondant
1111 Membres des corps législatifs	0
1113 Administrateurs gouvernementaux	0
1115 Chefs de bureau de poste	0
1116 Inspecteurs du gouvernement et fonctionnaires chargés de l'application des règlements	B
1119 Fonctionnaires et administrateurs (administration publique), n.c.a.	0
1130 Directeurs généraux et cadres supérieurs	0
1131 Directeurs dans le domaine des sciences naturelles et du génie	0
1132 Directeurs dans le domaine des sciences sociales et secteurs connexes	0
1133 Administrateurs dans le domaine de l'enseignement et secteurs connexes	0
1134 Administrateurs dans le domaine de la médecine et de la santé	0
1135 Directeurs financiers	0
1136 Directeurs du personnel et des relations de travail	0
1137 Directeurs des ventes et de la publicité	0
1141 Directeurs des achats	0
1142 Directeurs des services	0
1143 Directeurs de la production	0
1145 Directeurs des travaux de construction	0
1147 Directeurs d'exploitation (transports et communications)	0
1151 Mines (y compris broyage), carrières et puits de pétrole	0
1152 Manufacture de produits durables	0
1153 Manufacture de produits non durables	0
1154 Bâtiment et travaux publics	0
1155 Transports, communications et autres services publics	0
1156 Commerce	0
1157 Services socio-culturels, commerciaux et personnels	B
1158 Autres activités économiques et non précisées	B

1171 Comptables, vérificateurs et autres agents financiers	A
1174 Agents du personnel et professions connexes	B
1175 Acheteurs et agents d'approvisionnement, sauf dans les commerces de gros et de détail	B
1176 Inspecteurs et agents chargés de l'application des règlements dans le secteur privé	B
1179 Travailleurs assimilés (direction et administration), n.c.a.	A
2111 Chimistes	A
2112 Géologues	A
2113 Physiciens	A
2114 Météorologues	A
2117 Technologues et techniciens des sciences physiques	B
2119 Spécialistes des sciences physiques, n.c.a.	A
2131 Agronomes et scientifiques assimilés	A
2133 Biologistes et scientifiques assimilés	A
2135 Technologues et techniciens des sciences de la vie	B
2139 Spécialistes des sciences de la vie, n.c.a.	C
2141 Architectes	A
2142 Ingénieurs chimistes	A
2143 Ingénieurs civils	A
2144 Ingénieurs électriciens	A
2145 Ingénieurs en organisation industrielle	A
2147 Ingénieurs mécaniciens	A
2151 Ingénieurs métallurgistes	A
2153 Ingénieurs des mines	A
2154 Ingénieurs de l'extraction du pétrole	A
2155 Ingénieurs de l'aéronautique	A
2157 Ingénieurs atomiciens	A
2159 Architectes et ingénieurs, n.c.a.	A
2160 Surveillants d'autres travailleurs en architecture et génie	O
2161 Géomètres	A
2163 Dessinateurs	B
2165 Technologues et techniciens assimilés (architecture et génie)	B
2169 Autres travailleurs en architecture 2169 et génie, n.c.a.	B
2181 Mathématiciens, statisticiens et actuaires	A
2183 Analystes de systèmes, programmeurs d'ordinateur et spécialistes assimilés	A
2189 Travailleurs dans le domaine des mathématiques, de la statistique, de l'analyse des systèmes et dans les secteurs connexes, n.c.a.	A
2311 Économistes	A
2313 Sociologues, anthropologues et spécialistes assimilés	A
2315 Psychologues	A
2319 Travailleurs en sciences sociales, n.c.a.	A
2331 Travailleurs sociaux	A
2333 Agents de bien-être et de services communautaires	B

2339 Travailleurs en sciences sociales et secteurs connexes, n.c.a.	A
2341 Juges et magistrats	A
2343 Avocats et notaires	A
2349 Travailleurs dans le domaine du droit et de la jurisprudence, n.c.a.	B
2350 Surveillants dans le domaine de la bibliothéconomie, de la muséologie et de l'archivistique	A
2351 Bibliothécaires et archivistes	A
2353 Techniciens en bibliothéconomie, en muséologie et en archivistique	B
2359 Travailleurs dans le domaine de la bibliothéconomie, de la muséologie et de l'archivistique, n.c.a.	B
2391 Conseillers en orientation pédagogique ou professionnelle	A
2399 Autres travailleurs en sciences sociales et secteurs connexes, n.c.a.	A
2511 Ministres des cultes	A
2513 Religieuses et frères, n.d.a.	B
2519 Travailleurs assimilés (religion), n.c.a.	B
2711 Professeurs d'université	A
2719 Professeurs d'université et assimilés, n.c.a.	A
2731 Instituteurs d'école maternelle et d'école primaire	A
2733 Professeurs d'école secondaire	A
2739 Instituteurs d'école primaire, professeurs d'école secondaire et travailleurs assimilés, n.c.a.	A
2791 Professeurs d'enseignement technique ou spécialisé	A
2792 Professeurs de beaux-arts	A
2793 Professeurs d'enseignement post-secondaire, n.c.a.	A
2795 Professeurs d'éducation spéciale (élèves handicapés ou exceptionnels), n.c.a.	B
2797 Instructeurs et agents de formation, n.c.a.	A
2799 Autres professeurs et travailleurs assimilés, n.c.a.	A
3111 Médecins et chirurgiens	A
3113 Dentistes	A
3115 Vétérinaires	A
3117 Ostéopathes et chiropracteurs	A
3119 Techniciens assimilés (diagnostic et traitement des maladies), n.c.a.	B
3130 Surveillants dans le domaine des soins	A
3131 Infirmières autorisées, diplômées et infirmières en formation (incluant, pour 1971, 3133 Infirmières en formation)	A
3134 Infirmières auxiliaires	B
3135 Aides-infirmières et infirmiers	C
3137 Physiothérapeutes, ergothérapeutes et autres thérapeutes	A
3139 Travailleurs assimilés (soins, thérapeutique), n.c.a.	B
3151 Pharmaciens	A
3152 Diététiciens et hygiénistes alimentaires	A
3153 Optométristes	A
3154 Maîtres opticiens	B
3155 Technologues et techniciens radiologistes	B

3156 Technologues et techniciens de laboratoire médical	B
3157 Hygiénistes dentaires, assistants et techniciens	B
3159 Autres travailleurs dans le domaine de la médecine et de la santé, n.c.a.	B
3311 Peintres, sculpteurs et artistes assimilés	A
3313 Dessinateurs modélistes et décorateurs ensembliers	B
3314 Dessinateurs publicitaires et illustrateurs	B
3315 Photographes et cameramen	B
3319 Travailleurs spécialisés dans les beaux-arts, le dessin publicitaire, la photographie et secteurs connexes, n.c.a.	B
3330 Producteurs et directeurs de production (arts d'interprétation et arts audio-visuels)	A
3332 Musiciens	A
3333 Danseurs et chorégraphes	A
3335 Acteurs	A
3337 Annonceurs-présentateurs de radio et de télévision	B
3339 Travailleurs spécialisés dans les arts d'interprétation et les arts audio-visuels, n.c.a.	B
3352 Écrivains et rédacteurs	A
3355 Traducteurs et interprètes	A
3359 Rédacteurs, n.c.a.	A
3370 Entraîneurs, moniteurs, instructeurs et managers (sports et loisirs)	B
3371 Arbitres et officiels assimilés	B
3373 Athlète	B
3375 Auxiliaires spécialisés dans les sports et les loisirs	D
3379 Travailleurs spécialisés dans les sports et les loisirs, n.c.a.	C
4110 Surveillants de sténographes et dactylographes	B
4111 Secrétaires et sténographes	B
4113 Dactylographes et commis-dactylographes	C
4130 Surveillants (tenue de livres et travail de comptabilité)	B
4131 Teneurs de livres et employés de comptabilité	C
4133 Caissier	D
4135 Employés d'assurance, employés de banque et d'autres établissements financiers	C
4137 Employés de services statistiques	C
4139 Travailleurs assimilés (tenue de livres et travail de comptabilité), n.c.a.	C
4140 Surveillants d'opérateurs sur machines de bureau et sur machines de traitement électronique des données	B
4141 Opérateurs sur machines de bureau	C
4143 Opérateurs sur machines de traitement électronique des données	C
4150 Surveillants d'employés préposés à l'enregistrement, à la planification des mouvements et à la distribution du matériel	B
4151 Employés de services de production	C
4153 Employés de services d'expédition et de réception	C
4155 Employés d'approvisionnement et travailleurs assimilés	C
4157 Employés de services de pesage	C

4159 Employés préposés à l'enregistrement, à la planification des mouvements et à la distribution du matériel, n.c.a.	C
4160 Surveillants d'employés de bibliothèque, de classeurs-archivistes, correspondanciers et travailleurs assimilés	B
4161 Employés de bibliothèque et classeurs-archivistes	C
4169 Employés de bibliothèque, classeurs-archivistes, correspondanciers et travailleurs assimilés, n.c.a.	C
4170 Surveillants de préposés à la réception, aux renseignements, et à l'acheminement du courrier et des messages	B
4171 Réceptionnistes et préposés aux renseignements	C
4172 Facteurs	C
4173 Commis des postes et préposés au courrier	C
4175 Téléphonistes-standardistes	C
4177 Messagers	C
4179 Préposés à la réception, aux renseignements et à l'acheminement du courrier et des messages, n.c.a.	C
4190 Surveillants d'employés administratifs et de travailleurs assimilés, n.c.a.	O
4191 Agents de recouvrement	C
4192 Agents de réclamations	C
4193 Employés de bureaux de voyage, préposés aux billets, employés de gare et de service de marchandises	C
4194 Réceptionnistes d'hôtels	C
4195 Employés de services du personnel	C
4197 Employés de bureau, en général	C
4199 Autres employés administratifs et travailleurs assimilés, n.c.a.	C
5130 Chefs des ventes (marchandises)	O
5131 Agents commerciaux techniciens et assimilés	B
5133 Représentants de commerce	C
5135 Agents commerciaux et vendeurs (marchandises), n.c.a. (incluant, pour 1971, 5137 Commis vendeurs, marchandises)	C
5141 Vendeurs ambulants et vendeurs à domicile	C
5143 Vendeurs de journaux	C
5145 Employés de station-service	D
5149 Vendeurs (marchandises), n.c.a.	C
5170 Chefs des ventes (services)	O
5171 Agents d'assurances	B
5172 Agents immobiliers	B
5173 Courtiers en valeurs	A
5174 Agents de publicité	C
5177 Agents de vente de services aux entreprises	C
5179 Vendeurs (services), n.c.a.	C
5190 Surveillants (autres employés de commerce)	C
5191 Acheteurs (commerce de gros et de détail)	B
5193 Chauffeurs-livreurs	C

5199 Autres employés de commerce, n.c.a.	C
6111 Pompier	B
6112 Détectives et agents de police publique	B
6113 Enquêteurs et agents de police privée	B
6115 Gardiens et veilleurs	D
6116 Officiers des Forces armées	O
6117 Sous-officiers et soldats des Forces armées	C
6119 Employés des services de protection et de sécurité, n.c.a.	B
6120 Surveillants de travailleurs spécialisés dans la préparation d'aliments et de boissons et dans les services connexes	O
6121 Chefs et cuisiniers	B
6123 Barmen	C
6125 Serveurs, hôtesse et stewards (aliments et boissons)	C
6129 Travailleurs spécialisés dans la préparation d'aliments et de boissons et dans les services connexes, n.c.a.	D
6130 Surveillants des employés spécialisés dans le logement et secteurs connexes	O
6131 Gérants: hôtel, motel et autres logements	O
6133 Femmes de chambre et hommes	D
6135 Employés de wagon-lits, porteurs et chasseurs	D
6139 Employés spécialisés dans le logement et secteurs connexes, n.c.a.	D
6141 Entrepreneurs de pompes funèbres, embaumeurs et travailleurs assimilés	B
6143 Coiffeurs et travailleurs assimilés	B
6144 Guides	C
6145 Hôtesse et stewards (aliments et boissons exceptés)	C
6147 Gardiennes d'enfants	C
6149 Travailleurs spécialisés dans les services personnels, n.c.a.	D
6160 Surveillants (services de nettoyage des vêtements et articles en tissu)	O
6162 Occupations en blanchissage et nettoyage à sec	D
6165 Presseurs	D
6169 Travailleurs de services de nettoyage des vêtements et articles en tissu, n.c.a.	D
6190 Surveillants (autres services)	B
6191 Concierges, hommes de peine, femmes de ménage et nettoyeurs	D
6193 Conducteurs d'ascenseur et de monte-charge	D
6198 Manœuvres et travailleurs assimilés (services)	D
6199 Travailleurs (autres services), n.c.a.	D
7112 Fermiers	B
7131 Directeurs d'exploitations agricoles	B
7180 Contremaîtres (autres travailleurs en agriculture, en horticulture et en élevage)	B
7182 Ouvriers agricoles	C
7195 Ouvriers pépiniéristes et travailleurs assimilés	D
7197 Conducteurs de machines agricoles ordinaires ou d'un type particulier	C
7199 Autres travailleurs spécialisés en agriculture, en horticulture et en élevage, n.c.a.	C

7311 Capitaines et autres officiers sur des bateaux de pêche	B
7313 Pêcheurs au filet, à la nasse et à la ligne	B
7315 Chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	C
7319 Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés, n.c.a.	C
7510 Contremaîtres (exploitation forestière)	B
7511 Travailleurs spécialisés dans la conservation des forêts	B
7513 Bûcherons et travailleurs assimilés	C
7516 Travailleurs spécialisés dans l'inspection, le classement et le calibrage des billes et travailleurs assimilés	C
7517 Travailleurs préposés au levage, au triage et au transport des billes et travailleurs assimilés	B
7518 Manoeuvres et travailleurs assimilés (exploitation forestière)	D
7519 Travailleurs forestiers, n.c.a.	C
7710 Contremaîtres (mines, carrières, puits de pétrole et de gaz)	B
7711 Foreurs de puits (forage rotary) et travailleurs assimilés	B
7713 Autres travailleurs (forage des roches et du sol)	B
7715 Boutefeux	B
7717 Mineurs et carriers: haveurs, transporteurs et chargeurs	B
7718 Manoeuvres et travailleurs assimilés (mines, carrières, puits de pétrole et de gaz)	D
7719 Mineurs, carriers et travailleurs de puits de pétrole et de gaz, n.c.a.	B
8110 Contremaîtres (traitement des minerais)	B
8111 Concasseurs et broyeurs de minerai	C
8113 Conducteurs de mélangeurs, de séparateurs et d'appareils de filtrage de minerai et ouvriers assimilés	C
8115 Fondeurs et grilleurs de minerai	C
8116 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (traitement des minerais)	C
8118 Manoeuvres et travailleurs assimilés (traitement des minerais)	D
8119 Ouvriers du traitement des minerais, n.c.a.	B
8130 Contremaîtres (traitement des métaux et secteurs connexes)	B
8131 Conducteurs de fours de fusion, de conversion et d'affinage	C
8133 Ouvriers du traitement thermique des métaux	C
8135 Lamineurs	C
8137 Mouleurs, noyauteurs et couleurs de métaux	C
8141 Extrudeurs et étireurs de métaux	C
8143 Plaqueurs, pulvérisateurs et ouvriers assimilés	C
8146 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (traitement des métaux)	C
8148 Manoeuvres et travailleurs assimilés (traitement des métaux)	D
8149 Ouvriers du traitement des métaux, n.c.a.	C
8150 Contremaîtres (traitement et façonnage de l'argile, du verre et de la pierre et secteurs connexes)	O
8151 Conducteurs de fours de verrerie, de faïencerie et de porcelainerie	C
8153 Séparateurs, meuleurs, concasseurs et malaxeurs (argile, verre et pierre)	C
8155 Façonneurs (argile, verre et pierre)	C

8156 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (traitement et façonnage de l'argile, du verre et de la pierre)	C
8158 Manoeuvres et travailleurs assimilés (traitement et façonnage de l'argile, du verre et de la pierre)	D
8159 Ouvriers, n.c.a. (traitement et façonnage de l'argile, du verre et de la pierre, et secteurs connexes)	C
8160 Contremaîtres (traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, du plastique et de matières connexes)	B
8161 Mélangeurs et malaxeurs (produits chimiques et matières connexes)	C
8163 Filtreurs et séparateurs (produits chimiques et matières connexes)	C
8165 Conducteurs d'appareils de distillation, de sublimation et de carbonisation (produits chimiques et matières connexes)	B
8167 Grilleurs, cuiseurs et conducteurs de séchoir (produits chimiques et matières connexes)	C
8171 Concasseurs et broyeurs (produits chimiques et matières connexes)	C
8173 Enduseurs et calandriers (produits chimiques et matières connexes)	C
8176 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, du plastique et de matières connexes)	B
8178 Manoeuvres et travailleurs assimilés (traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, du plastique et de matières connexes)	D
8179 Ouvriers, n.c.a. (traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, du plastique et de matières connexes)	C
8210 Contremaîtres (alimentation, boissons et secteurs connexes)	B
8211 Minotiers et meuniers	C
8213 Boulangers, pâtisseries, confiseurs et autres cuiseurs assimilés	B
8215 Abatteurs, dépeceurs, conserveurs, fumeurs et conditionneurs de viande	B
8217 Conserveurs, saleurs, saurisseurs et conditionneurs de poisson	C
8221 Conserveurs et conditionneurs de fruits et légumes	C
8223 Ouvriers de laiterie	C
8225 Ouvriers de sucrerie et travailleurs assimilés	C
8226 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (alimentation, boissons et secteurs connexes)	B
8227 Ouvriers du travail des boissons	C
8228 Manoeuvres et travailleurs assimilés (alimentation, boissons et secteurs connexes)	D
8229 Ouvriers, n.c.a. (alimentation, boissons et secteurs connexes)	C
8230 Contremaîtres (préparation des bois, pâte à papier et papier exceptés)	B
8231 Scieurs en scierie et ouvriers assimilés	C
8233 Contreplaqueurs à la machine et ouvriers assimilés	C
8235 Ouvriers du traitement des bois	C
8236 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (préparation des bois, pâte à papier et papier exceptés)	C
8238 Manoeuvres et travailleurs assimilés (préparation des bois, pâte à papier et papier exceptés)	D
8239 Ouvriers, n.c.a. (préparation des bois, pâte à papier et papier exceptés)	C
8250 Contremaîtres (pâte à papier, papier et secteurs connexes)	B
8251 Préparateurs de pâte cellulosique	C
8253 Conducteurs de machines à papier (fabrication et finition)	B

8256 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (pâte à papier et papier)	C
8258 Manoeuvres et travailleurs assimilés (pâte à papier et papier)	D
8259 Ouvriers, n.c.a. (pâte à papier et papier et secteurs connexes)	C
8260 Contremaîtres (textile)	B
8261 Préparateurs de fibres textiles	C
8263 Fileurs, tordeurs et retordeurs (textile)	C
8265 Bobineurs (textile)	C
8267 Tisseurs	C
8271 Tisseurs (tissus à mailles)	C
8273 Blanchisseurs et teinturiers (textile)	C
8275 Finisseurs et calandriers (textile)	C
8276 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (textile)	C
8278 Manoeuvres et travailleurs assimilés (textile)	D
8279 Ouvriers du textile, n.c.a.	C
8290 Contremaîtres (autres secteurs du traitement des matières premières)	O
8293 Tabatiers	C
8295 Peaussiers et apprêteurs de fourrures	C
8296 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs, n.c.a. (autres secteurs du traitement des matières premières)	C
8298 Manoeuvres et travailleurs assimilés (autres secteurs du traitement des matières premières)	D
8299 Ouvriers, n.c.a. (autres secteurs du traitement des matières premières)	D
8310 Contremaîtres (usinage des métaux)	B
8311 Outilleurs-matriceurs	B
8313 Mécaniciens et réglers de machines-outils	B
8315 Conducteurs de machines-outils	C
8316 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (usinage des métaux)	B
8319 Ouvriers de l'usinage des métaux, n.c.a.	C
8330 Contremaîtres (façonnage des métaux, usinage excepté)	B
8331 Forgerons	B
8333 Tôliers	B
8334 Conducteurs de machines à travailler les métaux, n.c.a.	C
8335 Soudeurs et oxycoupeurs	C
8336 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (façonnage des métaux, usinage excepté)	C
8337 Chaudronniers, plaqueurs et charpentiers en structures métalliques	B
8339 Ouvriers, n.c.a. (façonnage des métaux, usinage excepté)	C
8350 Contremaîtres (usinage des bois)	B
8351 Modeleurs sur bois	C
8353 Scieurs et ouvriers assimilés (scieurs en scierie exceptés)	C
8355 Raboteurs, tourneurs, toupilleurs et ouvriers assimilés (usinage des bois)	C
8356 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (usinage des bois)	C

8357 Ponceurs de bois	C
8359 Ouvriers de l'usinage des bois, n.c.a.	C
8370 Contremaîtres (façonnage de l'argile, du verre, de la pierre et des matières connexes)	B
8371 Tailleurs et façonneurs (argile, verre et pierre)	C
8373 Meuleurs et polisseurs, n.c.a. (argile, verre et pierre)	C
8376 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (façonnage de l'argile, du verre et de la pierre)	C
8379 Ouvriers, n.c.a. (façonnage de l'argile, du verre, de la pierre et des matières connexes)	C
8390 Contremaîtres, n.c.a. (autres secteurs de l'usinage des matières premières et activités connexes)	B
8391 Graveurs, aquafortistes et ouvriers assimilés	C
8393 Limeurs, meuleurs, polisseurs et nettoyeurs, n.c.a.	C
8395 Modeleurs et mouleurs, n.c.a.	C
8396 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs, n.c.a. (usinage des matières premières)	C
8399 Ouvriers, n.c.a. (autres secteurs de l'usinage des matières premières et activités connexes)	C
8510 Contremaîtres, n.c.a. (fabrication et montage de produits métalliques)	B
8511 Ouvriers, n.c.a. (fabrication et montage de moteurs et matériel connexe)	C
8513 Ouvriers, n.c.a. (fabrication et montage de véhicules à moteur)	C
8515 Ouvriers, n.c.a. (fabrication et montage d'avions)	C
8523 Ouvriers, n.c.a. (fabrication et montage de machines et appareils utilisés dans l'industrie, l'agriculture et la construction)	C
8525 Ouvriers, n.c.a. (fabrication et montage de machines de bureau et de machines utilisées dans le commerce)	C
8526 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs, n.c.a. (fabrication et montage de produits métalliques)	B
8527 Ouvriers, n.c.a. (fabrication et montage d'instruments de précision et matériel connexe)	B
8528 Manoeuvres et travailleurs assimilés, n.c.a. (fabrication et montage de produits métalliques)	D
8529 Autres ouvriers, n.c.a. (fabrication et montage de produits métalliques)	C
8530 Contremaîtres (fabrication, montage, installation et réparation de matériel électrique, électronique et de matériel connexe)	B
8531 Ouvriers de fabrication et de montage de matériel électrique	C
8533 Ouvriers, n.c.a. (installation et réparation de matériel électrique et de matériel connexe)	B
8534 Ouvriers de fabrication et de montage de matériel électronique	C
8535 Ouvriers, n.c.a. (installation et réparation de matériel électronique et de matériel connexe)	B
8536 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (fabrication, montage, installation et réparation de matériel électrique, électronique et de matériel connexe)	C
8537 Réparateurs d'appareils de radio et de télévision	B
8538 Manoeuvres et travailleurs assimilés (fabrication, montage, installation et réparation de matériel électrique, électronique et de matériel connexe)	C
8539 Ouvriers, n.c.a. (fabrication, montage, installation et réparation de matériel électrique, électronique et de matériel connexe)	C
8540 Contremaîtres (fabrication, montage et réparation de produits en bois)	B
8541 Ébénistes et menuisiers	B
8546 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (fabrication, montage et réparation de produits en bois)	C

8548 Manoeuvres et travailleurs assimilés (fabrication, montage et réparation de produits en bois)	C
8549 Ouvriers, n.c.a. (fabrication, montage et réparation de produits en bois)	C
8550 Contremaîtres (fabrication, montage et réparation d'articles en tissu, en fourrure et en cuir)	B
8551 Modeleurs, marqueurs et coupeurs d'articles en tissu, en fourrure et en cuir	C
8553 Tailleurs et couturiers	B
8555 Fourreurs	B
8557 Modistes, chapeliers et casquettiers	B
8561 Cordonniers et ouvriers en chaussures	B
8562 Tapissiers, selliers et garnisseurs	B
8563 Piqueurs à la machine (tissus et matériaux connexes)	C
8566 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (fabrication, montage et réparation d'articles en tissu, en fourrure et en cuir)	C
8568 Manoeuvres et travailleurs assimilés (fabrication, montage et réparation d'articles en tissu, en fourrure et en cuir)	D
8569 Travailleurs, n.c.a. (fabrication, montage et réparation d'articles en tissu, en fourrure et en cuir)	C
8570 Contremaîtres (fabrication, montage et réparation d'articles en caoutchouc, en matières plastiques et en matières connexes)	B
8571 Soudeurs et colleurs (articles en caoutchouc, en matières plastiques et en matières connexes)	C
8573 Mouleurs (articles en caoutchouc, en matières plastiques et en matières connexes)	C
8575 Coupeurs et finisseurs (articles en caoutchouc, en matières plastiques et en matières connexes)	C
8576 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (fabrication, montage et réparation d'articles en caoutchouc, en matières plastiques et en matières connexes)	C
8578 Manoeuvres et travailleurs assimilés (fabrication, montage et réparation d'articles en caoutchouc, en matières plastiques et en matières connexes)	C
8579 Ouvriers, n.c.a. (fabrication, montage et réparation d'articles en caoutchouc, en matières plastiques et en matières connexes)	C
8580 Contremaîtres (entretien et réparation, matériel électrique excepté)	B
8581 Mécaniciens et réparateurs (véhicules à moteur)	B
8582 Mécaniciens et réparateurs (avions)	B
8583 Mécaniciens et réparateurs (matériel roulant)	B
8584 Mécaniciens et réparateurs (machines utilisées dans l'industrie, l'agriculture et la construction)	B
8585 Mécaniciens et réparateurs (machines utilisées dans les bureaux et dans le commerce)	B
8586 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (réparation, matériel électrique excepté)	B
8587 Réparateurs (montres et horloges)	B
8588 Mécaniciens et réparateurs (instruments de précision)	B
8589 Mécaniciens et réparateurs, n.c.a. (matériel électrique excepté)	B
8590 Contremaîtres, n.c.a. (fabrication, montage et réparation de produits finis)	O
8591 Joailliers et orfèvres	B
8592 Ouvriers de fabrication, de montage et de réparation d'embarcations	C
8593 Ouvriers de fabrication et de montage de produits en papier	C

8595 Peintres et décorateurs (industrie du bâtiment exceptée)	C
8596 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs, n.c.a. (fabrication, montage et réparation de produits finis)	C
8598 Manoeuvres et travailleurs assimilés, n.c.a. (fabrication, montage et réparation de produits finis)	C
8599 Ouvriers, n.c.a. (fabrication, montage et réparation d'autres produits finis)	C
8710 Contremaîtres (excavation, nivellement, pavage et secteurs connexes)	B
8711 Excavateurs, niveleurs et ouvriers assimilés	C
8713 Pavés, ouvriers travaillant au revêtement des routes et assimilés	D
8715 Poseurs de rails et cantonniers	C
8718 Manoeuvres et travailleurs assimilés (excavation, nivellement et pavage)	D
8719 Ouvriers, n.c.a. (excavation, nivellement, pavage et secteurs connexes)	D
8730 Contremaîtres (montage, installation et réparation de matériel électrique, d'éclairage et de communications par fil)	B
8731 Monteurs de lignes électriques et ouvriers assimilés	B
8733 Électriciens (construction)	B
8735 Installateurs et réparateurs (matériel de communications par fil et matériel connexe)	B
8736 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs (montage, installation et réparation de matériel électrique, d'éclairage et de communications par fil)	B
8738 Manoeuvres et travailleurs assimilés (montage, installation et réparation de matériel électrique, d'éclairage et de communications par fil)	B
8739 Ouvriers, n.c.a. (montage, installation et réparation de matériel électrique, d'éclairage et de communications par fil)	B
8780 Contremaîtres (autres secteurs de la construction)	B
8781 Charpentiers et ouvriers assimilés	B
8782 Briqueteurs, maçons et carreleurs	B
8783 Finisseurs de revêtements en béton et ouvriers assimilés	B
8784 Plâtriers et ouvriers assimilés	B
8785 Peintres, tapissiers en papiers peints et ouvriers assimilés	B
8786 Ouvriers de l'isolation et de l'insonorisation en construction	B
8787 Couvreurs, hydrofugeurs et assimilés	B
8791 Plombiers, monteurs en tuyaux et ouvriers assimilés	B
8793 Monteurs de charpentes métalliques	B
8795 Vitriers	B
8796 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs en construction (matériel électrique excepté)	B
8798 Manoeuvres et travailleurs assimilés (autres secteurs de la construction)	D
8799 Ouvriers, n.c.a. (autres secteurs de la construction)	C
9110 Contremaîtres (transport aérien)	B
9111 Pilotes d'avions, navigateurs et mécaniciens navigants	B
9113 Travailleurs auxiliaires (transport aérien)	B
9119 Travailleurs, n.c.a. (transport aérien)	C
9130 Contremaîtres (transport ferroviaire)	B
9131 Mécaniciens et chauffeurs de locomotive	B

9133 Chefs de train et serre-freins	B
9135 Travailleurs auxiliaires (transport ferroviaire)	C
9139 Travailleurs, n.c.a. (transport ferroviaire)	B
9151 Officiers de pont	B
9153 Officiers mécaniciens de navire	B
9155 Matelots de pont	C
9157 Matelots mécaniciens et chauffeurs	C
9159 Travailleurs, n.c.a. (transport fluvial et transport maritime)	C
9170 Contremaîtres (transport automobile)	C
9171 Conducteurs d'autobus	C
9173 Chauffeurs de taxi et assimilés	C
9175 Conducteurs de camion	C
9179 Travailleurs, n.c.a. (transport automobile)	C
9190 Contremaîtres (autres moyens de transport)	B
9191 Conducteurs de métro et de tramway	C
9193 Conducteurs de locomotive, de convoyeur et d'autres engins de transport (transport ferroviaire excepté)	B
9199 Travailleurs, n.c.a. (autres moyens de transport et matériel connexe)	C
9310 Contremaîtres (manutention et secteurs connexes), n.c.a.	B
9311 Conducteurs de grues et autres appareils de levage, n.c.a.	C
9313 Dockers, débardeurs et manutentionnaires	C
9315 Conducteurs d'engins de manutention, n.c.a.	C
9317 Emballeurs, n.c.a.	D
9318 Manoeuvres et travailleurs assimilés (manutention)	C
9319 Travailleurs, n.c.a. (manutention et secteurs connexes)	C
9510 Contremaîtres (imprimerie et secteurs connexes)	B
9511 Typographes et compositeurs	C
9512 Conducteurs de presses à imprimer	C
9513 Clicheurs	C
9514 Graveurs, photograpeurs exceptés	C
9515 Photograpeurs et travailleurs assimilés	C
9517 Relieurs et travailleurs assimilés	C
9518 Manoeuvres dans l'imprimerie et domaines apparentés, n.c.a.	C
9519 Travailleurs, n.c.a. (imprimerie et secteurs connexes)	C
9530 Contremaîtres (conduite de machines et d'installations fixes et secteurs connexes)	B
9531 Conducteurs de centrale électrique	B
9539 Travailleurs, n.c.a. (conduite de machines et d'installations fixes et secteurs connexes)	B
9550 Contremaîtres (exploitation de matériel électronique, de communications et de matériel connexe, n.c.a.)	B
9551 Opérateurs de stations de radio et de télévision	B
9553 Télégraphistes	B
9555 Opérateurs d'enregistrement et de reproduction du son	B

9557 Projectionnistes de cinéma	B
9559 Travailleurs, n.c.a. (exploitation de matériel électronique, de communications et de matériel connexe, n.c.a.)	B
9590 Contremaîtres (conduite de machines et d'appareils divers, n.c.a.)	O
9591 Développeurs de photographies et de films	C
9599 Travailleurs, n.c.a. (conduite de machines et d'appareils divers, n.c.a.)	C
9910 Surveillants et contremaîtres, n.c.a.	B
9916 Inspecteurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs, n.c.a.	C
9919 Autres travailleurs, n.c.a.	D
9921 Industries manufacturières	D
9922 Transports, communications et autres services publics	D
9923 Commerce	D
9924 Services socio-culturels, commerciaux et personnels	D
9925 Administration publique et défense	D
9926 Autres activités économiques et non précises	D

## **Annexe III - Précisions sur la CCDP « enrichie » et comparaison avec la CNP**

### **Détails sur la mise en équivalence entre les classifications**

Un certain nombre d'individus qui ont été codés au regard de la CNP n'ont pas été codés dans la CCDP (ou ont été classés dans la catégorie « Professions non déclarées », inutilisable). On perd 2,2% des individus en passant de la CNP à la CCDP en 1991, cas qui ne sont pas considérés dans mise en équivalence permettant de produire la CCDP enrichie.

Lors de la mise en équivalence des classifications, j'ai éliminé de l'analyse les personnes n'ayant pas déclaré leur profession, mais j'ai conservé l'ensemble des catégories résiduelles de la CCDP dont le code à 4 chiffres commence par 99. Malgré ce que l'on pourrait penser, lorsqu'on s'intéresse aux niveaux de compétence de la CNP au sein desquels elles se redistribuent, ces catégories se révèlent relativement homogènes, se distribuant pour la plupart dans de fortes majorités dans des emplois de niveau D ou C. En raison de cette homogénéité de niveau de compétence, retirer ces catégories résiduelles de l'analyse risquerait plutôt d'induire un biais que d'en éviter un, surtout puisqu'elles contiennent une quantité considérable de cas. J'ai donc décidé de les traiter sur le même pied que les autres catégories de la CCDP.

Notons qu'une autre classification des professions a à l'époque été produite par Statistique Canada et aurait pu être utilisée de manière similaire, soit la Classification type des professions (CTP), qui est essentiellement une mise à jour de la CCDP de 1971 publiée à partir de 1980 et elle aussi utilisée dans le cadre du recensement de 1991. Pour la mise en équivalence avec la CNP, j'ai utilisé la CCDP de 1971 plutôt que la CTP de 1980, pour 3 raisons. D'abord, parce que la CCDP permet de remonter jusqu'à 1971 alors que la CTP ne vaut que jusqu'en 1981. Ensuite, parce que la CTP de 1980, qui malgré son nom différent consiste essentiellement en une mise à jour de la CCDP, comporte beaucoup plus de catégories résiduelles. Celles-ci sont, cette fois-ci, très hétérogènes, et leur il peut s'avérer imprudent de leur attribuer un niveau de qualification unique. Finalement, parce

que la corrélation en 1991 entre les niveaux de compétence tels que définis par la CNP et ceux définis par la CCDP enrichie était légèrement plus forte, que la corrélation entre la définition par la CNP et la définition par la CTP.

### Tests : croisements entre la CNP et la CCDP enrichie

Le tableau A3.1 présente, pour les données de 1991, le croisement des niveaux de compétence définis par la CNP et par la CCDP enrichie. Les pourcentages totaux de chaque niveau de compétence sont assez similaires pour les deux classifications. Il y a un peu plus d'individus classés au niveau A avec la CCDP enrichie (15,9%) qu'avec la CNP (14,3%), et un peu moins classés aux niveaux C (32,6% contre 33,1%) et D (11,6% contre 12,2%). Cela dit, seuls 75,3% des individus sont placés dans la même catégorie dans les deux classifications.

**Tableau A3.1 : Comparaison du classement en niveau de compétence à partir de la CNP et de la CCDP enrichie, population en emploi, 1991, Québec<sup>69</sup>**

Niveau de compétence selon la CNP	Niveau de compétence selon la CCDP enrichie					
	Gestion	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Total
<b>Gestionnaires</b>	206 315	26 945	53 435	16 900	3 270	306 870
% du total	6,9%	0,9%	1,8%	0,6%	0,1%	10,3%
% en ligne	67,2%	8,8%	17,4%	5,5%	1,1%	100,0%
<b>Niveau A</b>	16 190	363 105	29 780	14 580	3 420	427 075
% du total	0,5%	12,2%	1,0%	0,5%	0,1%	14,3%
% en ligne	3,8%	85,0%	7,0%	3,4%	0,8%	100,0%
<b>Niveau B</b>	46 480	48 920	668 805	109 385	21 125	894 715
% du total	1,6%	1,6%	22,4%	3,7%	0,7%	30,0%
% en ligne	5,2%	5,5%	74,8%	12,2%	2,4%	100,0%
<b>Niveau C</b>	25 845	31 470	101 645	760 395	68 250	987 605
% du total	0,9%	1,1%	3,4%	25,5%	2,3%	33,1%
% en ligne	2,6%	3,2%	10,3%	77,0%	6,9%	100,0%
<b>Niveau D</b>	5 100	1 855	39 640	68 660	248 200	363 455
% du total	0,2%	0,1%	1,3%	2,3%	8,3%	12,2%
% en ligne	1,4%	0,5%	10,9%	18,9%	68,3%	100,0%

<sup>69</sup> Il s'agit de fréquences pondérées, puisque seules des fréquences pondérées et arrondies peuvent être diffusées.

<b>Total</b>	299 925	472 295	893 310	969 925	344 265	2 979 720
% du total	10,1%	15,9%	30,0%	32,6%	11,6%	100,0%
<b>V de Cramer</b>	0,68381					
<b>Lambda asymétrique CNP CCDP</b>	0,6353					

Si l'on considère plutôt la surqualification, on constate que la définition mobilisant la CNP et celle mobilisant la CCDP enrichie produisent des taux de surqualification semblables : 20,2% des personnes dans la population active étaient surqualifiées selon la CNP, et 19,9% selon la CCDP. L'utilisation de la CCDP enrichie ne nous emmène qu'à sous-estimer très légèrement le taux de surqualification qui serait produit en ayant recours à CNP. Derrière ces taux très similaires, on constate cependant que les deux mesures ne sont qu'imparfaitement corrélées (voir tableau A3.2). En effet, environ le quart des individus classés comme surqualifiés changent de situation d'une classification à l'autre.

**Tableau A3.2 : Comparaison de la définition de la surqualification selon la CNP et la CCDP enrichie, 1991**

<b>CNP</b>	<b>CCDP enrichie</b>		
	<b>Non-surqualification</b>	<b>Surqualification</b>	<b>Total</b>
<b>Non-surqualification</b>	2 254 210	124 290	2 378 500
% du total	75,7%	4,2%	79,8%
% en ligne	94,8%	5,2%	100,0%
<b>Surqualification</b>	133 590	467 630	601 220
% du total	4,5%	15,7%	20,2%
% en ligne	22,2%	77,8%	100,0%
<b>Total</b>	2 387 800	591 920	2 979 720
	80,1%	19,9%	100,0%
<b>V de Cramer</b>	0,72980		
<b>Lambda asymétrique CNP CCDP</b>	0,5643		

Lorsqu'on s'intéresse à la surqualification « majeure », définie comme la situation d'un individu qui occupe un emploi qui se situe à deux niveaux de compétence ou plus en-deçà de celui attendu en fonction de son niveau de diplôme, la situation est similaire (tableau A3.3). Les taux de surqualification majeure sont dans chaque cas

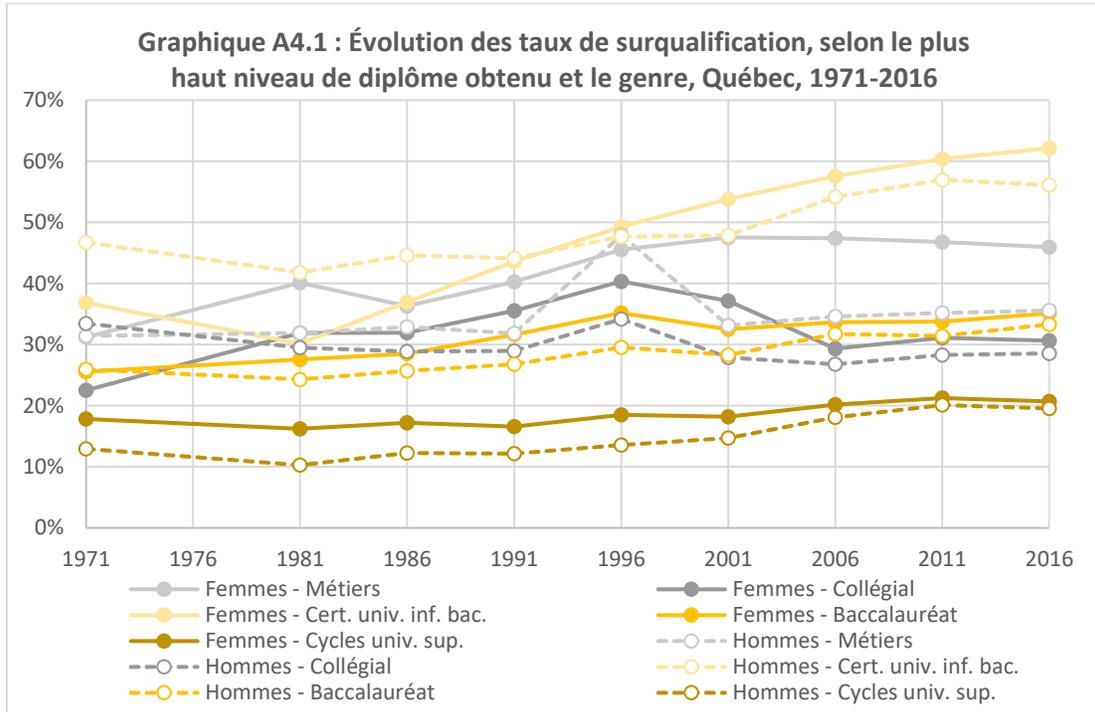
presqu'identiques, mais environ le tiers des individus classés comme surqualifiés changent de situation d'une classification à l'autre.

**Tableau A3.3 : Comparaison de la définition de la surqualification majeure selon la CNP et la CCDP enrichie, 1991**

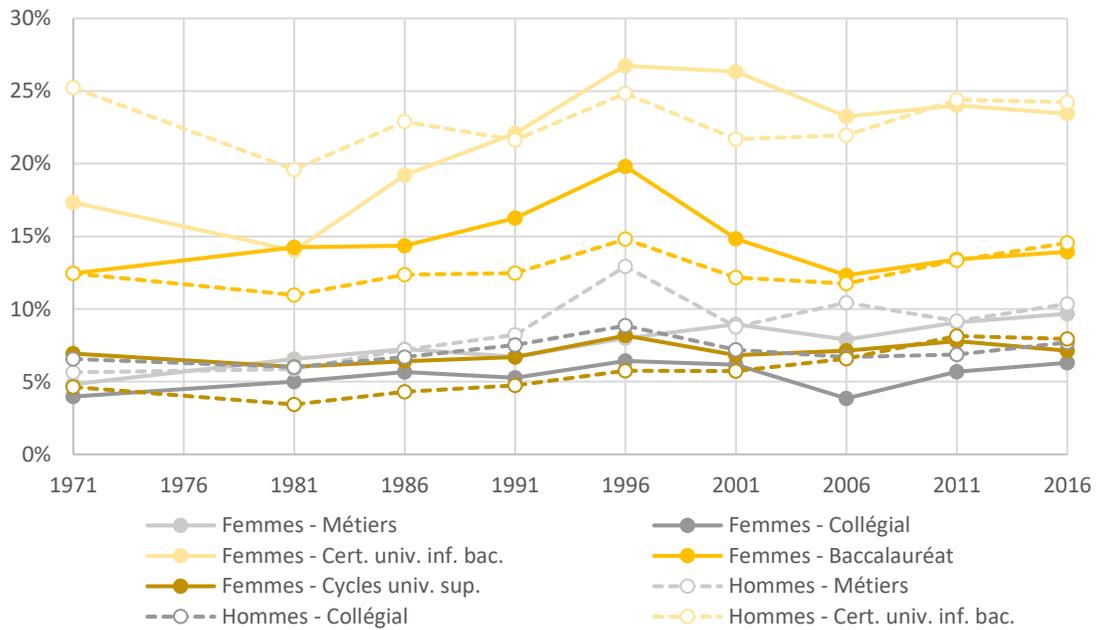
CNP	CCDP enrichie		
	Non-surqualification majeure	Surqualification majeure	Total
<b>Non-surqualification majeure</b>	2789930	45470	2835400
% du total	93,6%	1,5%	95,2%
% en ligne	98,4%	1,6%	100,0%
<b>Surqualification majeure</b>	43385	100935	144320
% du total	1,5%	3,4%	4,8%
% en ligne	30,1%	69,9%	100,0%
<b>Total</b>	2833315	146405	2979720
	95,1%	4,9%	100,0%
<b>V de Cramer</b>	0,6787		
<b>Lambda asymétrique CNP CCDP</b>	0,3931		

## Annexe IV - Graphiques en supplément au chapitre 5 :

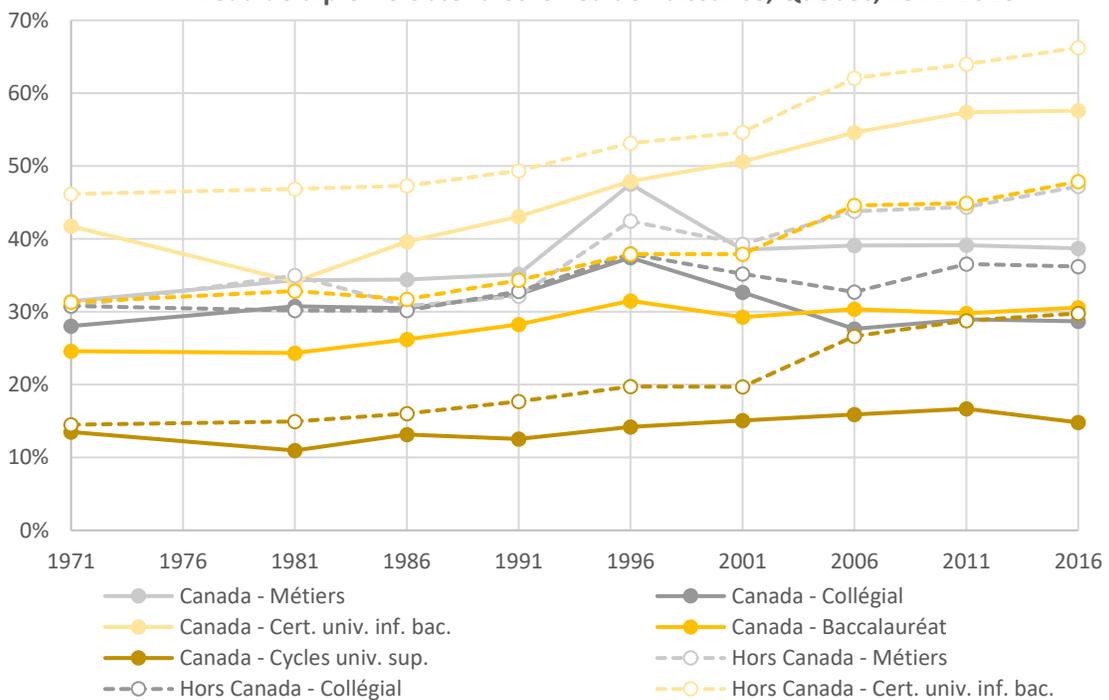
### Taux de surqualification par niveau de diplôme spécifique, selon le genre et le lieu de naissance



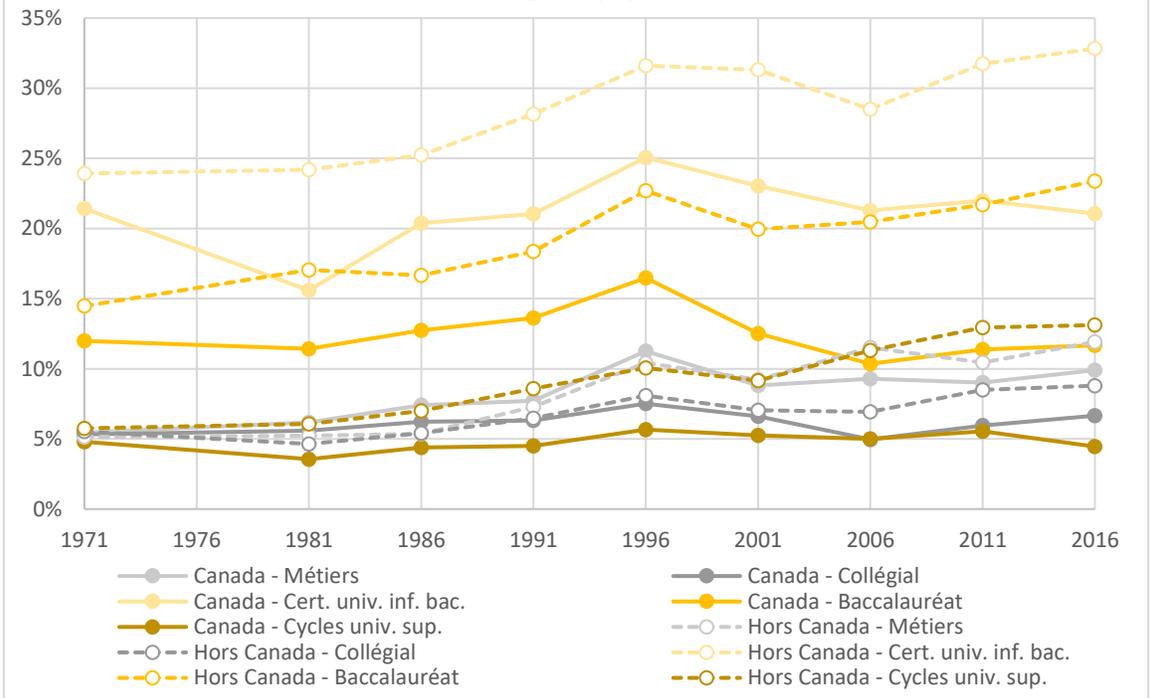
**Graphique A4.2 : Évolution des taux de surqualification majeure, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le genre, Québec, 1971-2016**



**Graphique A4.3 : Évolution des taux de surqualification, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le lieu de naissance, Québec, 1971-2016**



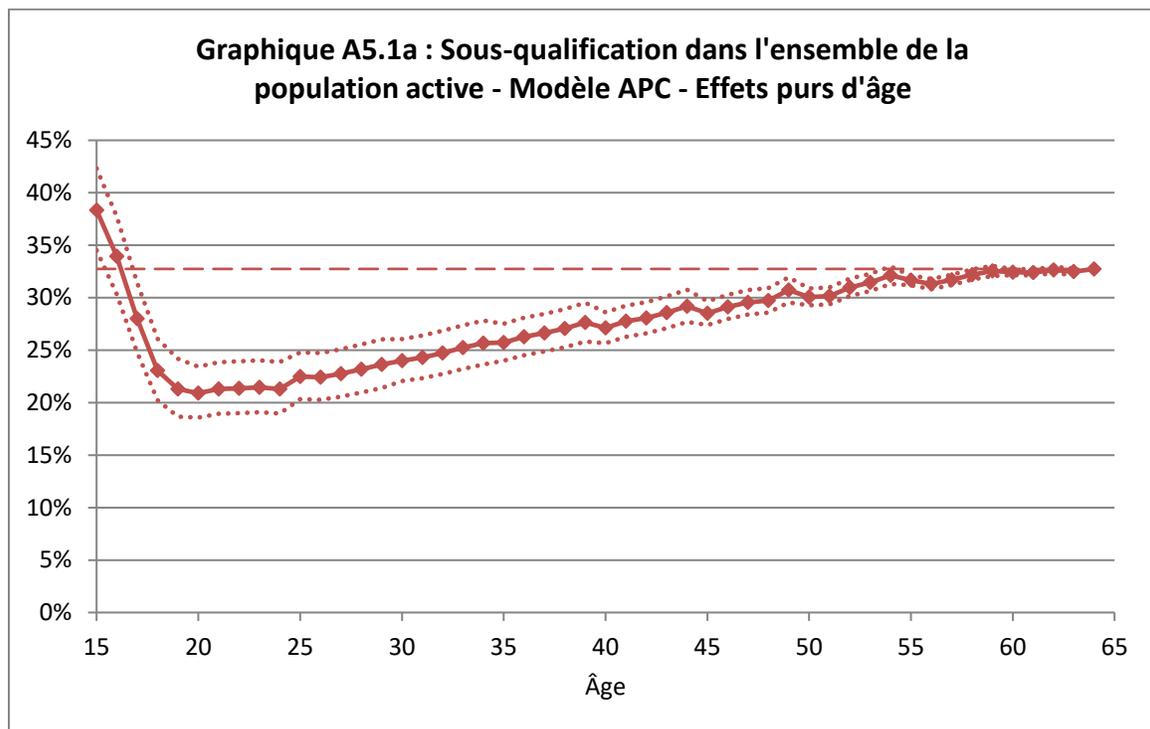
**Graphique A4.4 : Évolution des taux de surqualification majeure, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu et le lieu de naissance, Québec, 1971-2016**



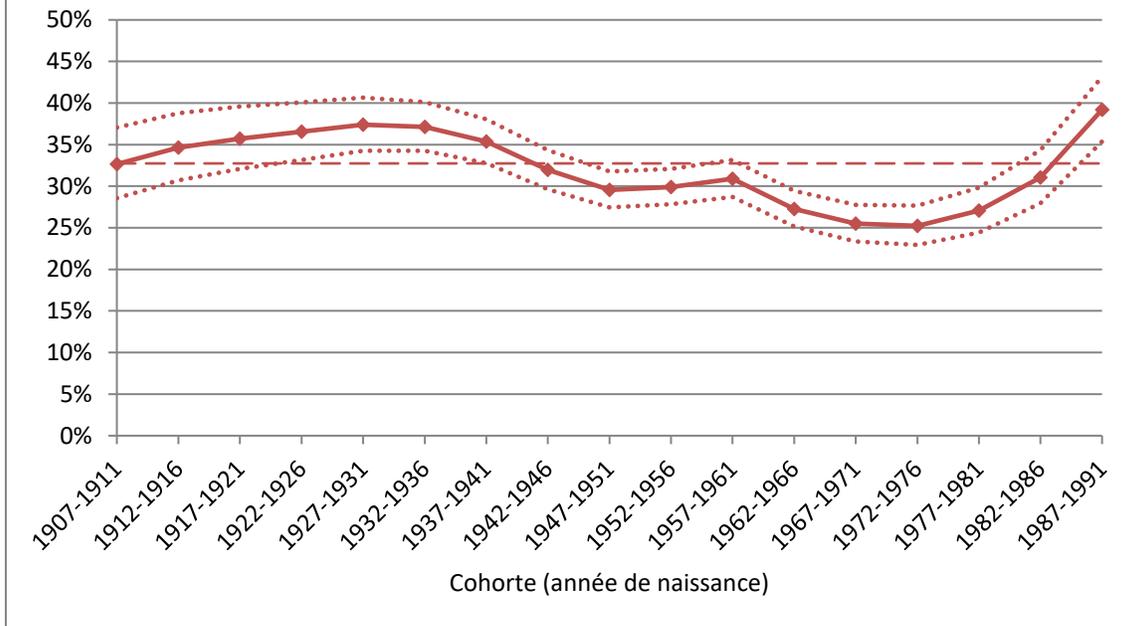
## Annexe V - Sous-qualification et modèles âge-période-cohorte

La présente annexe comprend certains résultats supplémentaires concernant les probabilités de connaître une situation de sous-qualification.

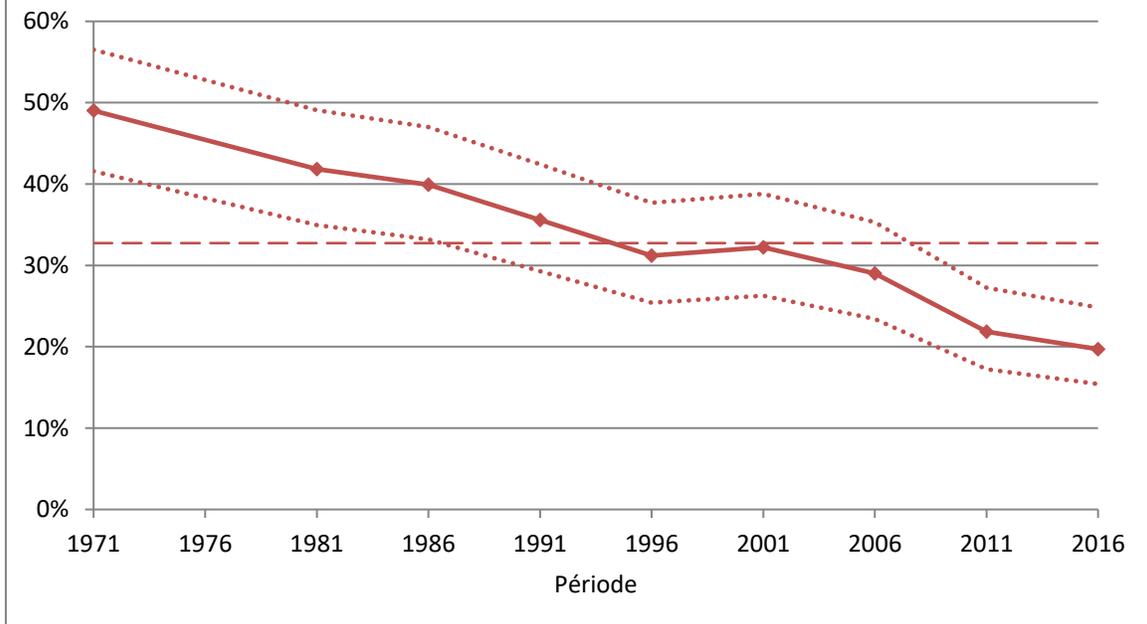
### Ensemble de la population



**Graphique A5.1b : Sous-qualification dans l'ensemble de la population active - Modèle APC - Effets purs de cohorte**

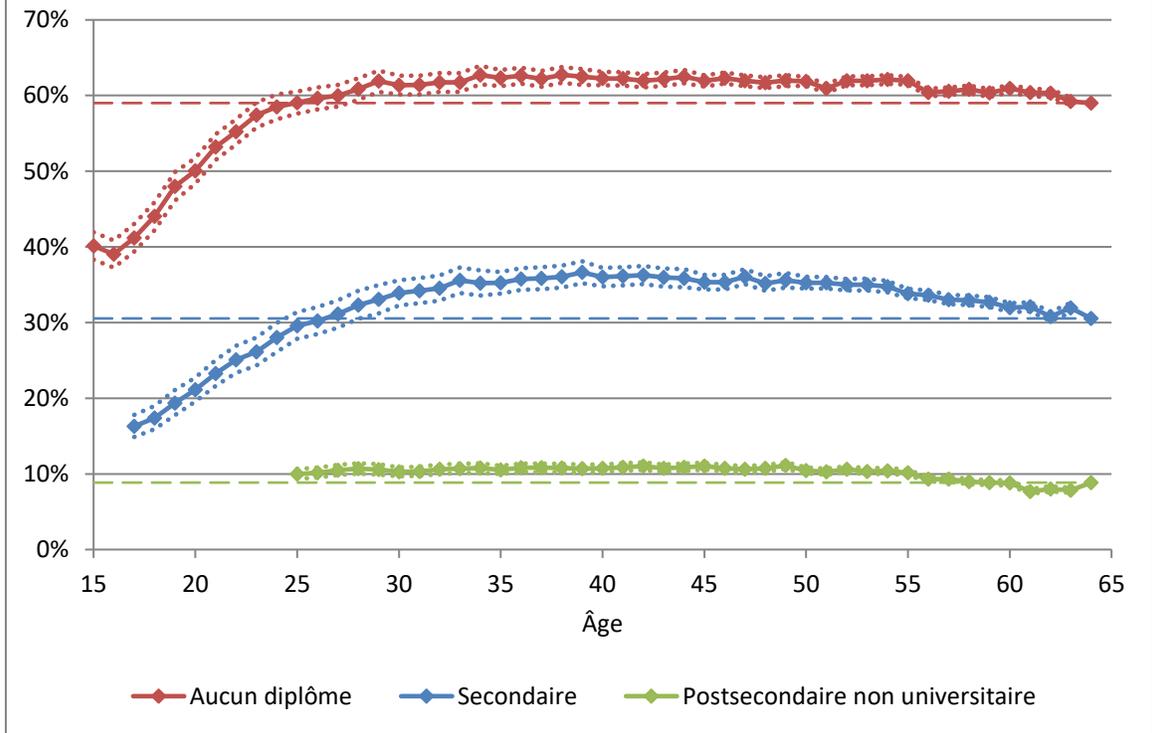


**Graphique A5.1c : Sous-qualification dans l'ensemble de la population active - Modèle APC - Effets purs de période**

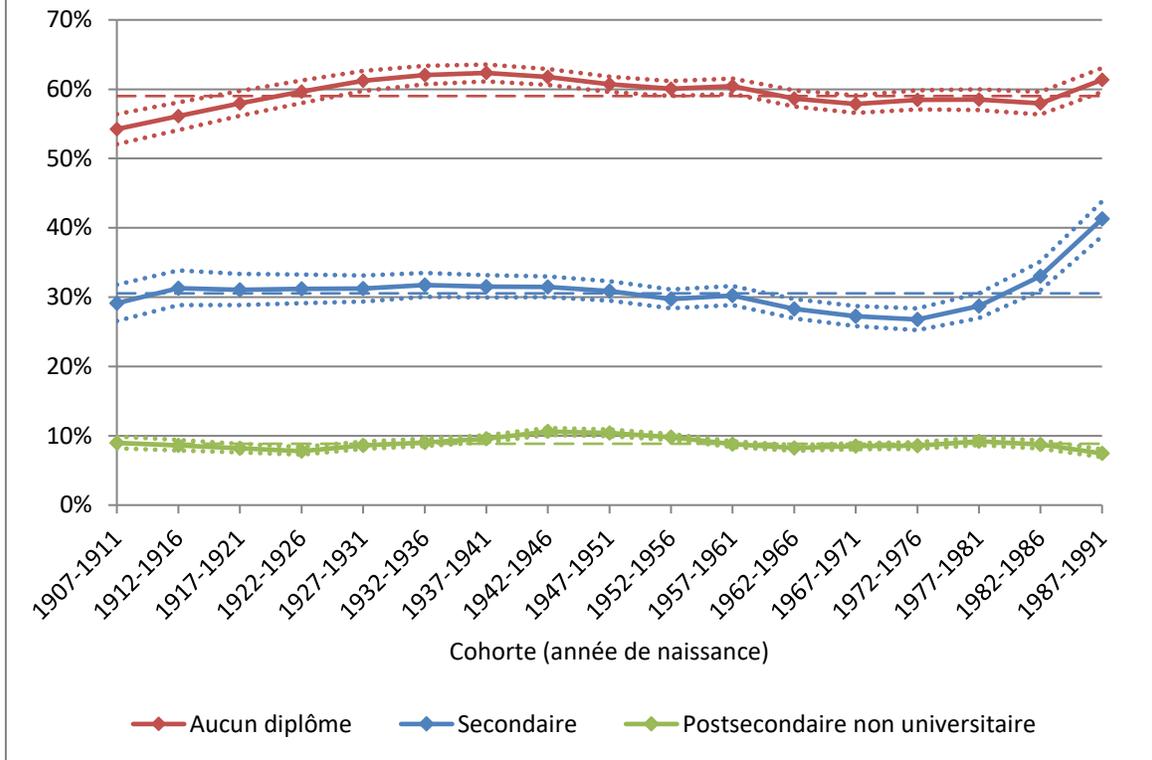


**Selon le plus haut niveau de diplôme obtenu**

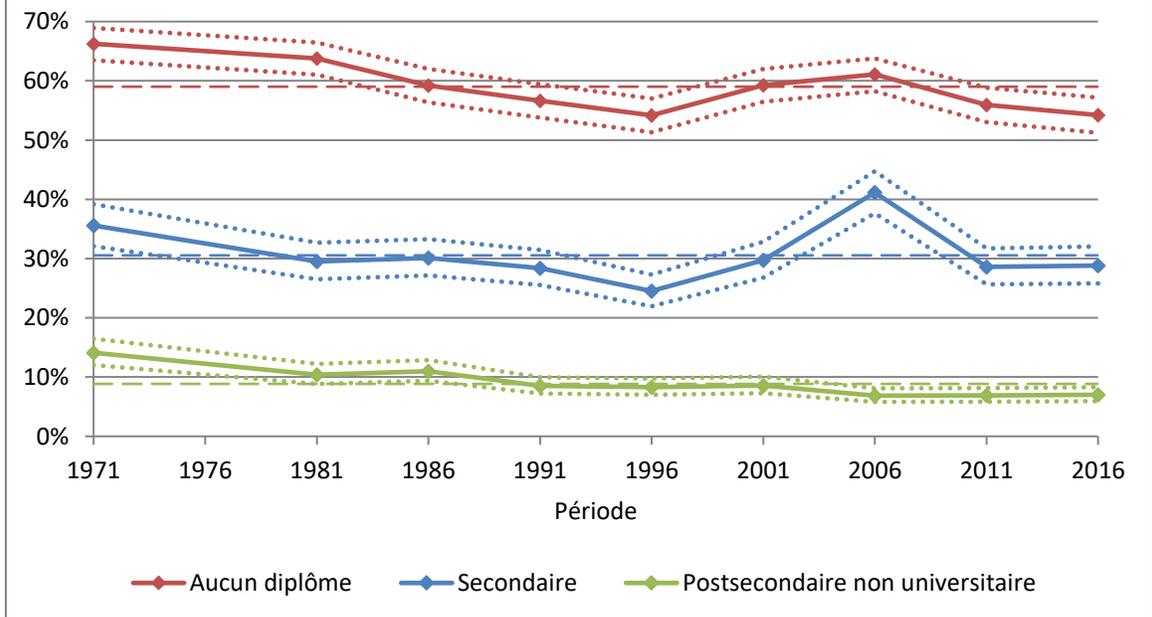
**Graphique A5.2a : Sous-qualification selon le plus haut niveau de diplôme obtenu - Modèle APC - Effets purs d'âge**



**Graphique A5.2b : Sous-qualification selon le plus haut niveau de diplôme obtenu - Modèle APC - Effets purs de cohorte**



**Graphique A5.2c : Sous-qualification selon le plus haut niveau de diplôme obtenu - Modèle APC - Effets purs de période**



## Annexe VI - Exemples de matrices de surqualification

Figure A6.1 : Matrice de qualification utilisée par Gagnon (2008)

**Catégories « sous-qualifié », « qualifié » et « surqualifié »**

		Niveau de compétence			
		Professionnel (formation universitaire)	Technique (formation collégiale et DEP)	Intermédiaire (formation secondaire)	Élémentaire (formation en cours d'emploi)
Niveau d'études	Sans diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié
	Diplôme d'études secondaires	Sous-qualifié	Qualifié	Qualifié	Qualifié
	Études postsecondaires partielles	Qualifié	Qualifié	Qualifié	Surqualifié
	Études postsecondaires complétées	Qualifié	Qualifié	Surqualifié	Surqualifié
	Diplôme universitaire	Qualifié	Surqualifié	Surqualifié	Surqualifié

Figure A6.2 : Matrice de surqualification utilisée par Kilolo-Malambwe (2013)

NIVEAU DE COMPÉTENCE ASSOCIÉ AU POSTE OCCUPÉ					
		A Professionnel	B Technique	C Intermédiaire	D Élémentaire
Niveau d'études	Formation d'apprenti (sans diplôme d'études secondaires, SDES)				=
	Diplôme d'études secondaires (DES)			=	Surqualifié 1
	Diplôme d'études postsecondaires ou collégiales (DEPC)		=	Surqualifié 1	Surqualifié 2
	Diplôme universitaire	=	Surqualifié 1	Surqualifié 2	Surqualifié 3

## Annexe VII - Résultats détaillés des modèles

<b>Tableau A7.1 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés du secondaire (graphiques 6.1a, b et c)</b>					
	Estimation	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-2,125	10,7	<,0001	-2,397	-1,853
<b>Âge (effets fixes) (réf.=60-64)</b>					
<b>25-29</b>	0,072	11,4	0,0883	-0,011	0,154
<b>30-34</b>	-0,110	9,7	0,0031	-0,182	-0,037
<b>35-39</b>	-0,174	9,1	<,0001	-0,237	-0,112
<b>40-44</b>	-0,213	8,8	<,0001	-0,266	-0,160
<b>45-49</b>	-0,182	9,1	<,0001	-0,226	-0,138
<b>50-54</b>	-0,150	9,3	<,0001	-0,187	-0,113
<b>55-59</b>	-0,035	10,3	0,0404	-0,068	-0,002
<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>1907-11</b>	0,254	13,3	0,0005	0,111	0,397
<b>1912-16</b>	-0,006	10,6	0,9269	-0,135	0,123
<b>1917-21</b>	0,001	10,7	0,9792	-0,108	0,111
<b>1922-26</b>	-0,111	9,7	0,0248	-0,207	-0,014
<b>1927-31</b>	-0,125	9,5	0,0036	-0,209	-0,041
<b>1932-36</b>	-0,131	9,5	0,0005	-0,206	-0,057
<b>1937-41</b>	-0,117	9,6	0,0005	-0,182	-0,051
<b>1942-46</b>	-0,045	10,2	0,1245	-0,102	0,012
<b>1947-51</b>	-0,023	10,5	0,4075	-0,077	0,031
<b>1952-56</b>	-0,003	10,6	0,9154	-0,056	0,051
<b>1957-61</b>	0,044	11,1	0,1264	-0,012	0,099
<b>1962-66</b>	0,114	11,8	0,0002	0,053	0,174
<b>1967-71</b>	0,104	11,7	0,0027	0,036	0,172
<b>1972-76</b>	0,079	11,4	0,0421	0,003	0,155
<b>1977-81</b>	-0,002	10,7	0,9618	-0,087	0,083
<b>1982-86</b>	-0,051	10,2	0,2851	-0,145	0,043
<b>1987-91</b>	0,019	10,9	0,7256	-0,086	0,124
<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>1971</b>	-0,759	5,3	0,001	-0,982	-0,535
<b>1981</b>	-0,221	8,7	0,0043	-0,440	-0,003
<b>1986</b>	-0,130	9,5	0,0029	-0,348	0,087
<b>1991</b>	-0,040	10,3	0,3031	-0,256	0,176
<b>1996</b>	0,172	12,4	<,0001	-0,044	0,388
<b>2001</b>	0,160	12,3	0,1979	-0,056	0,377
<b>2006</b>	0,104	11,7	0,3879	-0,113	0,322
<b>2011</b>	0,302	13,9	0,1215	0,084	0,521
<b>2016</b>	0,414	15,3	0,2321	0,193	0,635

<b>Tableau A7.2 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés du postsecondaire non universitaire (graphiques 6.2a, b et c)</b>											
	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )			Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-0,669	33,9	<,0001	-0,835	-0,502	<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>Âge (effets fixes) (réf.=64)</b>						<b>1907-11</b>	0,030	34,6	0,6364	-0,095	0,155
<b>25</b>	0,115	36,5	0,006	0,033	0,197	<b>1912-16</b>	0,058	35,2	0,3228	-0,057	0,172
<b>26</b>	0,056	35,1	0,1824	-0,026	0,138	<b>1917-21</b>	-0,022	33,4	0,6729	-0,126	0,081
<b>27</b>	-0,004	33,8	0,9244	-0,086	0,078	<b>1922-26</b>	-0,025	33,3	0,6033	-0,120	0,070
<b>28</b>	-0,025	33,3	0,5478	-0,107	0,057	<b>1927-31</b>	-0,039	33,0	0,3716	-0,126	0,047
<b>29</b>	-0,037	33,1	0,3781	-0,119	0,045	<b>1932-36</b>	-0,068	32,4	0,0913	-0,148	0,011
<b>30</b>	-0,086	32,0	0,0184	-0,157	-0,014	<b>1937-41</b>	-0,058	32,6	0,121	-0,131	0,015
<b>31</b>	-0,105	31,6	0,004	-0,176	-0,033	<b>1942-46</b>	-0,075	32,2	0,0326	-0,143	-0,006
<b>32</b>	-0,126	31,1	0,0005	-0,197	-0,055	<b>1947-51</b>	-0,058	32,6	0,0827	-0,123	0,008
<b>33</b>	-0,149	30,6	<,0001	-0,220	-0,078	<b>1952-56</b>	0,019	34,3	0,5711	-0,046	0,083
<b>34</b>	-0,134	31,0	0,0002	-0,205	-0,063	<b>1957-61</b>	0,085	35,8	0,0112	0,019	0,150
<b>35</b>	-0,198	29,6	<,0001	-0,259	-0,138	<b>1962-66</b>	0,116	36,5	0,0008	0,048	0,184
<b>36</b>	-0,199	29,6	<,0001	-0,260	-0,139	<b>1967-71</b>	0,104	36,2	0,0051	0,031	0,176
<b>37</b>	-0,195	29,7	<,0001	-0,255	-0,134	<b>1972-76</b>	0,027	34,5	0,4963	-0,051	0,106
<b>38</b>	-0,206	29,4	<,0001	-0,267	-0,145	<b>1977-81</b>	-0,107	31,5	0,0142	-0,192	-0,021
<b>39</b>	-0,187	29,8	<,0001	-0,248	-0,127	<b>1982-86</b>	-0,308	27,4	<,0001	-0,401	-0,214
<b>40</b>	-0,201	29,5	<,0001	-0,251	-0,151	<b>1987-91</b>	-0,178	30,0	0,0006	-0,280	-0,076
<b>41</b>	-0,226	29,0	<,0001	-0,276	-0,176	<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>42</b>	-0,208	29,4	<,0001	-0,259	-0,158	<b>1971</b>	-0,208	29,4	0,001	-0,332	-0,084
<b>43</b>	-0,215	29,2	<,0001	-0,266	-0,165	<b>1981</b>	-0,169	30,2	0,0043	-0,284	-0,053
<b>44</b>	-0,207	29,4	<,0001	-0,258	-0,157	<b>1986</b>	-0,172	30,1	0,0029	-0,285	-0,059
<b>45</b>	-0,192	29,7	<,0001	-0,233	-0,152	<b>1991</b>	-0,059	32,6	0,3031	-0,170	0,053
<b>46</b>	-0,216	29,2	<,0001	-0,257	-0,176	<b>1996</b>	0,319	41,3	<,0001	0,208	0,430
<b>47</b>	-0,199	29,6	<,0001	-0,239	-0,158	<b>2001</b>	0,073	35,5	0,1979	-0,038	0,185
<b>48</b>	-0,214	29,3	<,0001	-0,254	-0,173	<b>2006</b>	0,050	35,0	0,3879	-0,063	0,163
<b>49</b>	-0,231	28,9	<,0001	-0,272	-0,191	<b>2011</b>	0,092	36,0	0,1215	-0,024	0,208
<b>50</b>	-0,172	30,1	<,0001	-0,204	-0,140	<b>2016</b>	0,073	35,5	0,2321	-0,047	0,193
<b>51</b>	-0,170	30,2	<,0001	-0,202	-0,138						
<b>52</b>	-0,151	30,6	<,0001	-0,183	-0,119						
<b>53</b>	-0,159	30,4	<,0001	-0,191	-0,126						
<b>54</b>	-0,154	30,5	<,0001	-0,186	-0,121						
<b>55</b>	-0,116	31,3	<,0001	-0,142	-0,090						
<b>56</b>	-0,094	31,8	<,0001	-0,121	-0,068						
<b>57</b>	-0,083	32,0	<,0001	-0,110	-0,057						
<b>58</b>	-0,053	32,7	0,0001	-0,079	-0,026						
<b>59</b>	-0,058	32,6	<,0001	-0,085	-0,031						
<b>60</b>	0,013	34,2	0,303	-0,012	0,038						
<b>61</b>	0,017	34,3	0,1886	-0,009	0,043						
<b>62</b>	0,016	34,2	0,2367	-0,011	0,043						
<b>63</b>	0,018	34,3	0,1967	-0,009	0,046						

Tableau A7.3 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des détenteurs d'un diplôme de métiers (graphiques 6.3a, b et c)											
	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )			Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-0,640	34,5	0,0001	-0,837	-0,444	<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>Âge (effets fixes) (réf.=64)</b>						<b>1907-11</b>	-0,028	33,9	0,6556	-0,149	0,093
<b>25</b>	0,203	39,2	<,0001	0,122	0,284	<b>1912-16</b>	0,013	34,8	0,8237	-0,098	0,123
<b>26</b>	0,183	38,8	<,0001	0,102	0,264	<b>1917-21</b>	-0,056	33,3	0,2716	-0,156	0,044
<b>27</b>	0,136	37,7	0,001	0,055	0,217	<b>1922-26</b>	-0,080	32,7	0,084	-0,171	0,011
<b>28</b>	0,124	37,4	0,0027	0,043	0,206	<b>1927-31</b>	-0,070	33,0	0,0982	-0,152	0,013
<b>29</b>	0,140	37,7	0,0007	0,059	0,221	<b>1932-36</b>	-0,083	32,7	0,0304	-0,159	-0,008
<b>30</b>	0,072	36,2	0,0474	0,001	0,143	<b>1937-41</b>	-0,053	33,3	0,1389	-0,122	0,017
<b>31</b>	0,040	35,4	0,2705	-0,031	0,111	<b>1942-46</b>	-0,051	33,4	0,1262	-0,116	0,014
<b>32</b>	0,040	35,4	0,2729	-0,031	0,111	<b>1947-51</b>	0,028	35,1	0,3828	-0,034	0,089
<b>33</b>	0,012	34,8	0,7393	-0,059	0,083	<b>1952-56</b>	0,122	37,3	<,0001	0,061	0,183
<b>34</b>	0,025	35,1	0,4951	-0,046	0,096	<b>1957-61</b>	0,170	38,4	<,0001	0,108	0,231
<b>35</b>	-0,046	33,5	0,1425	-0,108	0,015	<b>1962-66</b>	0,212	39,5	<,0001	0,148	0,277
<b>36</b>	-0,047	33,5	0,1347	-0,109	0,015	<b>1967-71</b>	0,161	38,3	<,0001	0,092	0,230
<b>37</b>	-0,015	34,2	0,6292	-0,077	0,046	<b>1972-76</b>	0,094	36,7	0,0134	0,020	0,169
<b>38</b>	-0,033	33,8	0,2876	-0,095	0,028	<b>1977-81</b>	-0,069	33,0	0,0971	-0,150	0,013
<b>39</b>	-0,011	34,3	0,7339	-0,072	0,051	<b>1982-86</b>	-0,216	29,8	<,0001	-0,305	-0,127
<b>40</b>	-0,039	33,6	0,1446	-0,091	0,013	<b>1987-91</b>	-0,253	29,0	<,0001	-0,351	-0,156
<b>41</b>	-0,065	33,1	0,0142	-0,118	-0,013	<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>42</b>	-0,066	33,1	0,014	-0,118	-0,013	<b>1971</b>	-0,262	28,9	0,0007	-0,413	-0,110
<b>43</b>	-0,059	33,2	0,0262	-0,112	-0,007	<b>1981</b>	-0,189	30,4	0,011	-0,334	-0,043
<b>44</b>	-0,072	32,9	0,0071	-0,124	-0,020	<b>1986</b>	-0,220	29,7	0,0026	-0,364	-0,077
<b>45</b>	-0,052	33,3	0,0194	-0,096	-0,008	<b>1991</b>	-0,149	31,2	0,0395	-0,292	-0,007
<b>46</b>	-0,090	32,5	<,0001	-0,134	-0,046	<b>1996</b>	0,379	43,5	<,0001	0,237	0,521
<b>47</b>	-0,057	33,2	0,0107	-0,101	-0,013	<b>2001</b>	0,039	35,4	0,5882	-0,103	0,182
<b>48</b>	-0,080	32,7	0,0003	-0,124	-0,037	<b>2006</b>	0,109	37,0	0,1384	-0,035	0,252
<b>49</b>	-0,131	31,6	<,0001	-0,175	-0,087	<b>2011</b>	0,137	37,7	0,0656	-0,009	0,283
<b>50</b>	-0,075	32,8	<,0001	-0,112	-0,038	<b>2016</b>	0,156	38,1	0,0396	0,007	0,305
<b>51</b>	-0,049	33,4	0,0096	-0,085	-0,012						
<b>52</b>	-0,027	33,9	0,1479	-0,064	0,010						
<b>53</b>	-0,059	33,2	0,0017	-0,096	-0,022						
<b>54</b>	-0,064	33,1	0,0007	-0,101	-0,027						
<b>55</b>	-0,017	34,1	0,3067	-0,049	0,016						
<b>56</b>	-0,013	34,2	0,4187	-0,046	0,019						
<b>57</b>	0,008	34,7	0,6443	-0,025	0,041						
<b>58</b>	0,029	35,2	0,0904	-0,005	0,062						
<b>59</b>	0,010	34,8	0,5523	-0,024	0,044						
<b>60</b>	0,077	36,3	<,0001	0,044	0,110						
<b>61</b>	0,064	36,0	0,0002	0,030	0,097						
<b>62</b>	0,050	35,7	0,0048	0,015	0,085						
<b>63</b>	0,055	35,8	0,0027	0,019	0,091						

Tableau A7.4 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés du collégial (graphiques 6.3a, b et c)											
	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )			Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-0,681	33,6	<,0001	-0,881	-0,480	<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>Âge (effets fixes) (réf.=64)</b>						<b>1907-11</b>	0,288	40,3	0,0037	0,093	0,482
<b>25</b>	0,011	33,9	0,856	-0,109	0,132	<b>1912-16</b>	0,161	37,3	0,0744	-0,016	0,338
<b>26</b>	-0,090	31,6	0,1423	-0,211	0,030	<b>1917-21</b>	-0,034	32,9	0,6757	-0,192	0,124
<b>27</b>	-0,165	30,0	0,0073	-0,286	-0,045	<b>1922-26</b>	-0,008	33,4	0,9116	-0,152	0,135
<b>28</b>	-0,200	29,3	0,0011	-0,321	-0,080	<b>1927-31</b>	-0,076	31,9	0,2555	-0,208	0,055
<b>29</b>	-0,247	28,3	<,0001	-0,368	-0,127	<b>1932-36</b>	-0,147	30,4	0,017	-0,268	-0,026
<b>30</b>	-0,275	27,8	<,0001	-0,380	-0,170	<b>1937-41</b>	-0,167	30,0	0,0034	-0,279	-0,055
<b>31</b>	-0,280	27,7	<,0001	-0,385	-0,175	<b>1942-46</b>	-0,173	29,9	0,0012	-0,279	-0,068
<b>32</b>	-0,328	26,7	<,0001	-0,433	-0,223	<b>1947-51</b>	-0,172	29,9	0,0008	-0,273	-0,071
<b>33</b>	-0,346	26,4	<,0001	-0,451	-0,241	<b>1952-56</b>	-0,078	31,9	0,1246	-0,177	0,022
<b>34</b>	-0,337	26,6	<,0001	-0,441	-0,232	<b>1957-61</b>	0,011	33,9	0,8325	-0,090	0,112
<b>35</b>	-0,378	25,8	<,0001	-0,468	-0,289	<b>1962-66</b>	0,039	34,5	0,4696	-0,066	0,143
<b>36</b>	-0,383	25,7	<,0001	-0,472	-0,293	<b>1967-71</b>	0,075	35,3	0,1844	-0,036	0,186
<b>37</b>	-0,413	25,1	<,0001	-0,502	-0,323	<b>1972-76</b>	-0,008	33,4	0,8948	-0,127	0,111
<b>38</b>	-0,408	25,2	<,0001	-0,497	-0,319	<b>1977-81</b>	-0,138	30,6	0,0352	-0,267	-0,010
<b>39</b>	-0,409	25,2	<,0001	-0,498	-0,319	<b>1982-86</b>	-0,372	25,9	<,0001	-0,512	-0,232
<b>40</b>	-0,392	25,5	<,0001	-0,466	-0,317	<b>1987-91</b>	-0,082	31,8	0,2892	-0,234	0,070
<b>41</b>	-0,424	24,9	<,0001	-0,499	-0,349	<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>42</b>	-0,390	25,5	<,0001	-0,465	-0,316	<b>1971</b>	-0,233	28,6	0,0008	-0,370	-0,096
<b>43</b>	-0,417	25,0	<,0001	-0,491	-0,342	<b>1981</b>	-0,133	30,7	0,0292	-0,253	-0,014
<b>44</b>	-0,397	25,4	<,0001	-0,472	-0,323	<b>1986</b>	-0,092	31,6	0,1158	-0,206	0,023
<b>45</b>	-0,371	25,9	<,0001	-0,431	-0,310	<b>1991</b>	0,037	34,4	0,5159	-0,074	0,147
<b>46</b>	-0,378	25,8	<,0001	-0,439	-0,317	<b>1996</b>	0,335	41,4	<,0001	0,225	0,444
<b>47</b>	-0,387	25,6	<,0001	-0,447	-0,326	<b>2001</b>	0,149	37,0	0,0086	0,038	0,260
<b>48</b>	-0,397	25,4	<,0001	-0,458	-0,337	<b>2006</b>	-0,025	33,1	0,6728	-0,140	0,090
<b>49</b>	-0,377	25,8	<,0001	-0,437	-0,316	<b>2011</b>	0,018	34,0	0,7717	-0,103	0,139
<b>50</b>	-0,305	27,2	<,0001	-0,354	-0,257	<b>2016</b>	-0,056	32,4	0,3962	-0,185	0,073
<b>51</b>	-0,337	26,5	<,0001	-0,386	-0,289						
<b>52</b>	-0,324	26,8	<,0001	-0,372	-0,275						
<b>53</b>	-0,302	27,2	<,0001	-0,351	-0,253						
<b>54</b>	-0,295	27,4	<,0001	-0,344	-0,246						
<b>55</b>	-0,253	28,2	<,0001	-0,293	-0,213						
<b>56</b>	-0,211	29,1	<,0001	-0,252	-0,171						
<b>57</b>	-0,220	28,9	<,0001	-0,261	-0,180						
<b>58</b>	-0,171	29,9	<,0001	-0,212	-0,129						
<b>59</b>	-0,161	30,1	<,0001	-0,203	-0,119						
<b>60</b>	-0,072	32,0	0,0004	-0,112	-0,033						
<b>61</b>	-0,044	32,6	0,0366	-0,085	-0,003						
<b>62</b>	-0,034	32,9	0,1143	-0,077	0,008						
<b>63</b>	-0,029	33,0	0,1867	-0,073	0,014						

**Tableau A7.5 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des femmes diplômées du postsecondaire non universitaire (graphiques 6.4a, b et c)**

	Estimation	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-0,414	39,8	<,0001	-0,537	-0,290
<b>Âge (effets fixes) (réf.=60-64)</b>					
<b>25-29</b>	-0,246	34,1	<,0001	-0,321	-0,170
<b>30-34</b>	-0,341	32,0	<,0001	-0,408	-0,275
<b>35-39</b>	-0,359	31,6	<,0001	-0,417	-0,302
<b>40-44</b>	-0,345	31,9	<,0001	-0,394	-0,296
<b>45-49</b>	-0,312	32,6	<,0001	-0,354	-0,271
<b>50-54</b>	-0,246	34,1	<,0001	-0,282	-0,210
<b>55-59</b>	-0,122	36,9	<,0001	-0,155	-0,089
<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>1907-11</b>	0,006	40,0	0,9246	-0,122	0,134
<b>1912-16</b>	0,046	40,9	0,4273	-0,068	0,161
<b>1917-21</b>	0,007	40,0	0,893	-0,093	0,107
<b>1922-26</b>	0,011	40,1	0,7973	-0,076	0,098
<b>1927-31</b>	0,019	40,3	0,6337	-0,058	0,096
<b>1932-36</b>	-0,041	38,8	0,2455	-0,109	0,028
<b>1937-41</b>	-0,114	37,1	0,0003	-0,175	-0,053
<b>1942-46</b>	-0,196	35,2	<,0001	-0,251	-0,142
<b>1947-51</b>	-0,107	37,3	<,0001	-0,159	-0,055
<b>1952-56</b>	-0,026	39,2	0,3275	-0,077	0,026
<b>1957-61</b>	0,102	42,3	0,0002	0,049	0,156
<b>1962-66</b>	0,165	43,8	<,0001	0,108	0,222
<b>1967-71</b>	0,171	44,0	<,0001	0,108	0,234
<b>1972-76</b>	0,084	41,8	0,0179	0,014	0,154
<b>1977-81</b>	-0,060	38,4	0,1271	-0,137	0,017
<b>1982-86</b>	-0,086	37,8	0,0488	-0,171	0,000
<b>1987-91</b>	0,019	40,3	0,7001	-0,076	0,114
<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>1971</b>	-0,181	35,6	0,0002	-0,276	-0,085
<b>1981</b>	-0,039	38,9	0,3818	-0,126	0,048
<b>1986</b>	-0,158	36,1	0,0002	-0,241	-0,074
<b>1991</b>	0,007	40,0	0,8655	-0,074	0,088
<b>1996</b>	0,198	44,6	<,0001	0,118	0,279
<b>2001</b>	0,124	42,8	0,0028	0,043	0,205
<b>2006</b>	0,116	42,6	0,0059	0,033	0,199
<b>2011</b>	-0,015	39,5	0,7408	-0,101	0,071
<b>2016</b>	-0,053	38,6	0,2522	-0,143	0,037

**Tableau A7.6 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des hommes diplômés du postsecondaire non universitaire (graphiques 6.4a, b et c)**

	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-0,835	30,3	<,0001	-0,994	-0,677
<b>Âge (effets fixes) (réf.=60-64)</b>					
<b>25-29</b>	0,081	32,0	0,0819	-0,010	0,171
<b>30-34</b>	-0,077	28,7	0,0551	-0,156	0,002
<b>35-39</b>	-0,161	27,0	<,0001	-0,228	-0,094
<b>40-44</b>	-0,211	26,0	<,0001	-0,266	-0,155
<b>45-49</b>	-0,234	25,6	<,0001	-0,279	-0,189
<b>50-54</b>	-0,184	26,5	<,0001	-0,219	-0,149
<b>55-59</b>	-0,124	27,7	<,0001	-0,153	-0,094
<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>1907-11</b>	-0,125	27,7	0,0726	-0,262	0,012
<b>1912-16</b>	-0,079	28,6	0,2091	-0,201	0,044
<b>1917-21</b>	-0,088	28,4	0,112	-0,196	0,020
<b>1922-26</b>	-0,040	29,4	0,4161	-0,136	0,056
<b>1927-31</b>	-0,040	29,4	0,3635	-0,127	0,046
<b>1932-36</b>	-0,045	29,3	0,2657	-0,123	0,034
<b>1937-41</b>	0,014	30,5	0,7107	-0,058	0,085
<b>1942-46</b>	0,031	30,9	0,3656	-0,036	0,098
<b>1947-51</b>	0,120	32,8	0,0003	0,054	0,185
<b>1952-56</b>	0,156	33,7	<,0001	0,090	0,222
<b>1957-61</b>	0,203	34,7	<,0001	0,134	0,272
<b>1962-66</b>	0,207	34,8	<,0001	0,132	0,281
<b>1967-71</b>	0,158	33,7	0,0001	0,077	0,240
<b>1972-76</b>	0,051	31,3	0,2652	-0,039	0,141
<b>1977-81</b>	-0,126	27,7	0,0131	-0,225	-0,026
<b>1982-86</b>	-0,191	26,4	0,0006	-0,300	-0,082
<b>1987-91</b>	-0,200	26,2	0,0012	-0,321	-0,079
<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>1971</b>	0,040	31,1	0,5213	-0,083	0,163
<b>1981</b>	-0,143	27,3	0,0135	-0,256	-0,029
<b>1986</b>	-0,174	26,7	0,0018	-0,284	-0,065
<b>1991</b>	-0,170	26,8	0,0019	-0,277	-0,063
<b>1996</b>	0,342	37,9	<,0001	0,236	0,449
<b>2001</b>	-0,115	27,9	0,0362	-0,223	-0,007
<b>2006</b>	0,045	31,2	0,4213	-0,065	0,155
<b>2011</b>	0,068	31,7	0,238	-0,045	0,182
<b>2016</b>	0,117	32,8	0,0535	-0,002	0,235

<b>Tableau A7.7 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés universitaires (graphiques 6.5a, b et c)</b>											
	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )			Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-0,819	30,6	<,0001	-0,991	-0,647	<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>Âge (effets fixes) (réf.=64)</b>						<b>1907-11</b>	0,015	30,9	0,795	-0,098	0,128
<b>25</b>	0,238	35,9	<,0001	0,163	0,312	<b>1912-16</b>	0,140	33,6	0,008	0,036	0,243
<b>26</b>	0,121	33,2	0,0014	0,046	0,195	<b>1917-21</b>	0,113	33,0	0,0153	0,022	0,204
<b>27</b>	0,048	31,6	0,2006	-0,026	0,123	<b>1922-26</b>	0,015	30,9	0,7156	-0,067	0,098
<b>28</b>	-0,032	29,9	0,3978	-0,106	0,042	<b>1927-31</b>	-0,074	29,0	0,0528	-0,149	0,001
<b>29</b>	-0,052	29,5	0,1665	-0,127	0,022	<b>1932-36</b>	-0,212	26,3	<,0001	-0,281	-0,144
<b>30</b>	-0,065	29,2	0,0504	-0,130	0,000	<b>1937-41</b>	-0,216	26,2	<,0001	-0,279	-0,153
<b>31</b>	-0,091	28,7	0,0059	-0,156	-0,026	<b>1942-46</b>	-0,207	26,4	<,0001	-0,265	-0,149
<b>32</b>	-0,154	27,4	<,0001	-0,219	-0,089	<b>1947-51</b>	-0,090	28,7	0,0015	-0,146	-0,035
<b>33</b>	-0,144	27,6	<,0001	-0,209	-0,079	<b>1952-56</b>	0,039	31,4	0,1645	-0,016	0,094
<b>34</b>	-0,163	27,2	<,0001	-0,228	-0,098	<b>1957-61</b>	0,103	32,8	0,0004	0,046	0,159
<b>35</b>	-0,167	27,2	<,0001	-0,223	-0,112	<b>1962-66</b>	0,122	33,2	<,0001	0,062	0,181
<b>36</b>	-0,199	26,5	<,0001	-0,255	-0,144	<b>1967-71</b>	0,145	33,8	<,0001	0,082	0,209
<b>37</b>	-0,221	26,1	<,0001	-0,277	-0,165	<b>1972-76</b>	0,048	31,6	0,1736	-0,021	0,117
<b>38</b>	-0,216	26,2	<,0001	-0,271	-0,160	<b>1977-81</b>	0,019	31,0	0,6183	-0,056	0,095
<b>39</b>	-0,212	26,3	<,0001	-0,268	-0,156	<b>1982-86</b>	-0,028	30,0	0,5123	-0,111	0,055
<b>40</b>	-0,223	26,1	<,0001	-0,270	-0,176	<b>1987-91</b>	0,002	30,6	0,9675	-0,089	0,093
<b>41</b>	-0,236	25,8	<,0001	-0,283	-0,189	<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>42</b>	-0,235	25,8	<,0001	-0,282	-0,188	<b>1971</b>	-0,222	26,1	0,0011	-0,355	-0,089
<b>43</b>	-0,240	25,8	<,0001	-0,287	-0,192	<b>1981</b>	-0,273	25,1	<,0001	-0,400	-0,146
<b>44</b>	-0,279	25,0	<,0001	-0,326	-0,232	<b>1986</b>	-0,158	27,3	0,0135	-0,283	-0,033
<b>45</b>	-0,253	25,5	<,0001	-0,293	-0,214	<b>1991</b>	-0,071	29,1	0,2595	-0,195	0,053
<b>46</b>	-0,262	25,3	<,0001	-0,302	-0,223	<b>1996</b>	0,077	32,3	0,2225	-0,047	0,201
<b>47</b>	-0,257	25,4	<,0001	-0,296	-0,218	<b>2001</b>	0,040	31,4	0,5291	-0,084	0,164
<b>48</b>	-0,285	24,9	<,0001	-0,325	-0,246	<b>2006</b>	0,206	35,1	0,0013	0,080	0,331
<b>49</b>	-0,314	24,4	<,0001	-0,353	-0,275	<b>2011</b>	0,212	35,3	0,0011	0,085	0,340
<b>50</b>	-0,275	25,1	<,0001	-0,308	-0,243	<b>2016</b>	0,189	34,8	0,0045	0,059	0,320
<b>51</b>	-0,278	25,0	<,0001	-0,311	-0,246						
<b>52</b>	-0,259	25,4	<,0001	-0,291	-0,226						
<b>53</b>	-0,271	25,2	<,0001	-0,304	-0,238						
<b>54</b>	-0,295	24,7	<,0001	-0,328	-0,262						
<b>55</b>	-0,216	26,2	<,0001	-0,244	-0,188						
<b>56</b>	-0,209	26,3	<,0001	-0,237	-0,181						
<b>57</b>	-0,189	26,7	<,0001	-0,218	-0,160						
<b>58</b>	-0,166	27,2	<,0001	-0,195	-0,137						
<b>59</b>	-0,124	28,0	<,0001	-0,153	-0,094						
<b>60</b>	-0,037	29,8	0,0109	-0,065	-0,009						
<b>61</b>	-0,028	30,0	0,057	-0,057	0,001						
<b>62</b>	-0,003	30,5	0,8629	-0,033	0,027						
<b>63</b>	0,040	31,4	0,0112	0,009	0,071						

**Tableau A7.8 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification majeure des diplômés universitaires (graphiques 6.5a, b et c)**

	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )			Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-1,796	14,2	<,0001	-1,961	-1,631	<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>Âge (effets fixes) (réf.=64)</b>						<b>1907-11</b>	0,120	15,8	0,1141	-0,029	0,268
<b>25</b>	0,371	19,4	<,0001	0,276	0,466	<b>1912-16</b>	0,198	16,8	0,0043	0,062	0,335
<b>26</b>	0,192	16,7	<,0001	0,097	0,287	<b>1917-21</b>	0,004	14,3	0,9467	-0,117	0,125
<b>27</b>	0,091	15,4	0,0619	-0,005	0,186	<b>1922-26</b>	-0,043	13,7	0,4385	-0,153	0,066
<b>28</b>	-0,042	13,7	0,3926	-0,137	0,054	<b>1927-31</b>	-0,147	12,5	0,0038	-0,247	-0,048
<b>29</b>	-0,084	13,2	0,0849	-0,179	0,012	<b>1932-36</b>	-0,257	11,4	<,0001	-0,348	-0,165
<b>30</b>	-0,135	12,7	0,0015	-0,218	-0,052	<b>1937-41</b>	-0,229	11,7	<,0001	-0,313	-0,145
<b>31</b>	-0,203	11,9	<,0001	-0,287	-0,120	<b>1942-46</b>	-0,235	11,6	<,0001	-0,313	-0,156
<b>32</b>	-0,242	11,5	<,0001	-0,325	-0,158	<b>1947-51</b>	-0,117	12,9	0,0023	-0,192	-0,042
<b>33</b>	-0,270	11,2	<,0001	-0,354	-0,187	<b>1952-56</b>	0,076	15,2	0,0447	0,002	0,150
<b>34</b>	-0,272	11,2	<,0001	-0,355	-0,188	<b>1957-61</b>	0,161	16,3	<,0001	0,085	0,236
<b>35</b>	-0,326	10,7	<,0001	-0,398	-0,254	<b>1962-66</b>	0,184	16,6	<,0001	0,106	0,263
<b>36</b>	-0,357	10,4	<,0001	-0,429	-0,285	<b>1967-71</b>	0,188	16,7	<,0001	0,104	0,272
<b>37</b>	-0,372	10,3	<,0001	-0,444	-0,300	<b>1972-76</b>	0,060	15,0	0,192	-0,030	0,151
<b>38</b>	-0,399	10,0	<,0001	-0,471	-0,327	<b>1977-81</b>	-0,042	13,7	0,3992	-0,141	0,056
<b>39</b>	-0,383	10,2	<,0001	-0,456	-0,311	<b>1982-86</b>	-0,180	12,2	0,001	-0,288	-0,073
<b>40</b>	-0,365	10,3	<,0001	-0,426	-0,304	<b>1987-91</b>	-0,013	14,1	0,8279	-0,130	0,104
<b>41</b>	-0,408	9,9	<,0001	-0,469	-0,347	<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>42</b>	-0,410	9,9	<,0001	-0,471	-0,349	<b>1971</b>	-0,197	12,0	0,001	-0,314	-0,080
<b>43</b>	-0,426	9,8	<,0001	-0,488	-0,365	<b>1981</b>	-0,235	11,6	<,0001	-0,341	-0,129
<b>44</b>	-0,440	9,7	<,0001	-0,502	-0,379	<b>1986</b>	-0,092	13,2	0,0772	-0,194	0,010
<b>45</b>	-0,448	9,6	<,0001	-0,499	-0,396	<b>1991</b>	0,062	15,0	0,2237	-0,038	0,161
<b>46</b>	-0,447	9,6	<,0001	-0,499	-0,396	<b>1996</b>	0,235	17,4	<,0001	0,137	0,334
<b>47</b>	-0,431	9,7	<,0001	-0,483	-0,380	<b>2001</b>	0,040	14,7	0,4369	-0,060	0,139
<b>48</b>	-0,487	9,3	<,0001	-0,538	-0,435	<b>2006</b>	0,014	14,4	0,7919	-0,089	0,116
<b>49</b>	-0,507	9,1	<,0001	-0,559	-0,455	<b>2011</b>	0,101	15,5	0,0636	-0,006	0,207
<b>50</b>	-0,445	9,6	<,0001	-0,488	-0,402	<b>2016</b>	0,073	15,1	0,2015	-0,039	0,185
<b>51</b>	-0,400	10,0	<,0001	-0,443	-0,356						
<b>52</b>	-0,423	9,8	<,0001	-0,466	-0,379						
<b>53</b>	-0,436	9,7	<,0001	-0,480	-0,393						
<b>54</b>	-0,500	9,2	<,0001	-0,544	-0,455						
<b>55</b>	-0,386	10,1	<,0001	-0,425	-0,348						
<b>56</b>	-0,376	10,2	<,0001	-0,415	-0,337						
<b>57</b>	-0,289	11,1	<,0001	-0,328	-0,250						
<b>58</b>	-0,303	10,9	<,0001	-0,342	-0,263						
<b>59</b>	-0,214	11,8	<,0001	-0,254	-0,174						
<b>60</b>	-0,111	12,9	<,0001	-0,150	-0,072						
<b>61</b>	-0,086	13,2	<,0001	-0,126	-0,047						
<b>62</b>	-0,051	13,6	0,0138	-0,092	-0,010						
<b>63</b>	0,000	14,2	0,9858	-0,041	0,042						

<b>Tableau A7.9 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des femmes diplômées universitaires (graphique 6.6)</b>					
	<b>Estimation</b>	<b>Transf. en %</b>	<b>Pr &gt;  t </b>	<b>Int. de conf. inf./sup. (<math>\alpha=0,05</math>)</b>	
<b>Intercept</b>	-0,449	39,0	0,0002	-0,601	-0,298
<b>Âge (effets fixes) (réf.=60-64)</b>					
<b>25-29</b>	-0,291	32,3	<,0001	-0,398	-0,185
<b>30-34</b>	-0,435	29,2	<,0001	-0,527	-0,342
<b>35-39</b>	-0,481	28,3	<,0001	-0,560	-0,402
<b>40-44</b>	-0,491	28,1	<,0001	-0,557	-0,425
<b>45-49</b>	-0,482	28,3	<,0001	-0,536	-0,428
<b>50-54</b>	-0,451	28,9	<,0001	-0,495	-0,407
<b>55-59</b>	-0,293	32,3	<,0001	-0,331	-0,254
<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>1907-11</b>	-0,011	38,7	0,9025	-0,182	0,161
<b>1912-16</b>	0,022	39,5	0,7827	-0,134	0,178
<b>1917-21</b>	0,163	42,9	0,0145	0,032	0,294
<b>1922-26</b>	0,083	41,0	0,1597	-0,033	0,199
<b>1927-31</b>	-0,030	38,2	0,567	-0,133	0,073
<b>1932-36</b>	-0,179	34,8	0,0001	-0,271	-0,088
<b>1937-41</b>	-0,191	34,5	<,0001	-0,271	-0,112
<b>1942-46</b>	-0,254	33,1	<,0001	-0,323	-0,184
<b>1947-51</b>	-0,135	35,8	<,0001	-0,201	-0,070
<b>1952-56</b>	-0,022	38,4	0,501	-0,087	0,042
<b>1957-61</b>	0,081	40,9	0,0192	0,013	0,149
<b>1962-66</b>	0,124	41,9	0,001	0,050	0,198
<b>1967-71</b>	0,143	42,4	0,0006	0,061	0,226
<b>1972-76</b>	0,033	39,7	0,4825	-0,059	0,126
<b>1977-81</b>	0,055	40,3	0,2981	-0,049	0,159
<b>1982-86</b>	0,024	39,5	0,6791	-0,091	0,140
<b>1987-91</b>	0,095	41,2	0,1532	-0,035	0,224
<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>1971</b>	-0,176	34,9	0,004	-0,296	-0,056
<b>1981</b>	-0,250	33,2	<,0001	-0,356	-0,144
<b>1986</b>	-0,129	35,9	0,0113	-0,229	-0,029
<b>1991</b>	0,007	39,1	0,8899	-0,089	0,103
<b>1996</b>	0,116	41,7	0,0162	0,021	0,211
<b>2001</b>	0,064	40,5	0,1888	-0,032	0,160
<b>2006</b>	0,150	42,6	0,0029	0,051	0,249
<b>2011</b>	0,131	42,1	0,0137	0,027	0,235
<b>2016</b>	0,088	41,1	0,1206	-0,023	0,200

**Tableau A7.10 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des hommes diplômés universitaires (graphique 6.6)**

	Estimation	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-1,071	25,5	<,0001	-1,240	-0,902
<b>Âge (effets fixes) (réf.=60-64)</b>					
<b>25-29</b>	0,282	31,2	<,0001	0,184	0,379
<b>30-34</b>	0,073	26,9	0,0916	-0,012	0,158
<b>35-39</b>	-0,023	25,1	0,5306	-0,096	0,049
<b>40-44</b>	-0,076	24,1	0,0133	-0,137	-0,016
<b>45-49</b>	-0,144	22,9	<,0001	-0,193	-0,094
<b>50-54</b>	-0,167	22,5	<,0001	-0,207	-0,127
<b>55-59</b>	-0,128	23,2	<,0001	-0,162	-0,093
<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>1907-11</b>	-0,002	25,5	0,9762	-0,150	0,146
<b>1912-16</b>	0,141	28,3	0,0352	0,010	0,272
<b>1917-21</b>	0,063	26,7	0,2885	-0,053	0,178
<b>1922-26</b>	-0,011	25,3	0,8402	-0,113	0,092
<b>1927-31</b>	-0,095	23,8	0,0408	-0,187	-0,004
<b>1932-36</b>	-0,214	21,7	<,0001	-0,296	-0,132
<b>1937-41</b>	-0,226	21,5	<,0001	-0,299	-0,153
<b>1942-46</b>	-0,185	22,2	<,0001	-0,251	-0,120
<b>1947-51</b>	-0,032	24,9	0,3161	-0,096	0,031
<b>1952-56</b>	0,087	27,2	0,0072	0,024	0,151
<b>1957-61</b>	0,124	27,9	0,0003	0,057	0,191
<b>1962-66</b>	0,132	28,1	0,0004	0,059	0,205
<b>1967-71</b>	0,169	28,9	<,0001	0,088	0,250
<b>1972-76</b>	0,078	27,0	0,089	-0,012	0,169
<b>1977-81</b>	0,042	26,3	0,4132	-0,059	0,143
<b>1982-86</b>	-0,033	24,9	0,5673	-0,144	0,079
<b>1987-91</b>	-0,037	24,8	0,5636	-0,161	0,088
<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>1971</b>	-0,112	23,4	0,1016	-0,247	0,022
<b>1981</b>	-0,257	21,0	<,0001	-0,381	-0,132
<b>1986</b>	-0,160	22,6	0,0095	-0,280	-0,039
<b>1991</b>	-0,143	22,9	0,0174	-0,261	-0,025
<b>1996</b>	0,005	25,6	0,9371	-0,113	0,122
<b>2001</b>	-0,010	25,3	0,8734	-0,128	0,108
<b>2006</b>	0,216	29,8	0,0004	0,096	0,336
<b>2011</b>	0,236	30,3	0,0002	0,112	0,360
<b>2016</b>	0,225	30,0	0,0007	0,096	0,354

<b>Tableau A7.11 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des détenteurs d'un certificat universitaire inférieur au baccalauréat (graphiques 6.7a, b et c)</b>											
	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )			Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-0,008	49,8	0,9504	-0,304	0,288	<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>Âge (effets fixes) (réf.=64)</b>						<b>1907-11</b>	0,049	51,0	0,5796	-0,124	0,221
<b>25</b>	0,433	60,5	<,0001	0,317	0,548	<b>1912-16</b>	0,202	54,8	0,0113	0,046	0,358
<b>26</b>	0,297	57,2	<,0001	0,181	0,412	<b>1917-21</b>	0,088	52,0	0,2042	-0,048	0,225
<b>27</b>	0,279	56,7	<,0001	0,164	0,395	<b>1922-26</b>	0,141	53,3	0,0241	0,018	0,264
<b>28</b>	0,189	54,5	0,0013	0,074	0,304	<b>1927-31</b>	-0,054	48,5	0,3445	-0,165	0,057
<b>29</b>	0,134	53,1	0,0231	0,018	0,249	<b>1932-36</b>	-0,236	43,9	<,0001	-0,337	-0,135
<b>30</b>	0,152	53,6	0,0036	0,049	0,254	<b>1937-41</b>	-0,231	44,0	<,0001	-0,323	-0,139
<b>31</b>	0,098	52,3	0,0591	-0,004	0,200	<b>1942-46</b>	-0,341	41,4	<,0001	-0,426	-0,255
<b>32</b>	-0,009	49,6	0,8683	-0,111	0,093	<b>1947-51</b>	-0,186	45,2	<,0001	-0,268	-0,104
<b>33</b>	0,005	49,9	0,9228	-0,097	0,107	<b>1952-56</b>	-0,038	48,8	0,3557	-0,119	0,043
<b>34</b>	-0,056	48,4	0,2805	-0,158	0,046	<b>1957-61</b>	-0,018	49,4	0,6768	-0,100	0,065
<b>35</b>	0,009	50,0	0,8354	-0,080	0,099	<b>1962-66</b>	0,048	51,0	0,2816	-0,039	0,134
<b>36</b>	-0,064	48,2	0,1596	-0,153	0,025	<b>1967-71</b>	0,128	53,0	0,0072	0,035	0,221
<b>37</b>	-0,087	47,6	0,0566	-0,176	0,002	<b>1972-76</b>	0,086	52,0	0,0946	-0,015	0,188
<b>38</b>	-0,164	45,7	0,0003	-0,253	-0,075	<b>1977-81</b>	0,078	51,8	0,1652	-0,032	0,189
<b>39</b>	-0,106	47,2	0,0199	-0,195	-0,017	<b>1982-86</b>	0,115	52,7	0,0652	-0,007	0,236
<b>40</b>	-0,147	46,1	0,0002	-0,224	-0,069	<b>1987-91</b>	0,207	55,0	0,0025	0,073	0,341
<b>41</b>	-0,135	46,4	0,0006	-0,213	-0,058	<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>42</b>	-0,114	46,9	0,0038	-0,192	-0,037	<b>1971</b>	-0,392	40,1	0,0009	-0,624	-0,161
<b>43</b>	-0,197	44,9	<,0001	-0,275	-0,120	<b>1981</b>	-0,457	38,6	<,0001	-0,682	-0,233
<b>44</b>	-0,241	43,8	<,0001	-0,319	-0,164	<b>1986</b>	-0,319	41,9	0,0049	-0,541	-0,097
<b>45</b>	-0,181	45,3	<,0001	-0,248	-0,114	<b>1991</b>	-0,130	46,6	0,2486	-0,351	0,091
<b>46</b>	-0,239	43,9	<,0001	-0,306	-0,172	<b>1996</b>	0,068	51,5	0,5465	-0,153	0,288
<b>47</b>	-0,232	44,0	<,0001	-0,300	-0,165	<b>2001</b>	0,148	53,5	0,1897	-0,073	0,369
<b>48</b>	-0,242	43,8	<,0001	-0,309	-0,175	<b>2006</b>	0,306	57,4	0,007	0,083	0,528
<b>49</b>	-0,275	43,0	<,0001	-0,342	-0,208	<b>2011</b>	0,384	59,3	0,0008	0,159	0,609
<b>50</b>	-0,209	44,6	<,0001	-0,268	-0,150	<b>2016</b>	0,394	59,5	0,0007	0,165	0,622
<b>51</b>	-0,258	43,4	<,0001	-0,317	-0,199						
<b>52</b>	-0,222	44,3	<,0001	-0,281	-0,163						
<b>53</b>	-0,269	43,1	<,0001	-0,328	-0,209						
<b>54</b>	-0,221	44,3	<,0001	-0,281	-0,162						
<b>55</b>	-0,197	44,9	<,0001	-0,251	-0,142						
<b>56</b>	-0,191	45,0	<,0001	-0,246	-0,137						
<b>57</b>	-0,225	44,2	<,0001	-0,281	-0,170						
<b>58</b>	-0,165	45,7	<,0001	-0,221	-0,109						
<b>59</b>	-0,098	47,3	0,0007	-0,155	-0,041						
<b>60</b>	0,065	51,4	0,0249	0,008	0,122						
<b>61</b>	-0,057	48,4	0,0548	-0,115	0,001						
<b>62</b>	-0,019	49,3	0,5352	-0,078	0,041						
<b>63</b>	0,005	49,9	0,8776	-0,056	0,066						

<b>Tableau A7.12 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des détenteurs d'un baccalauréat (graphiques 6.7a, b et c)</b>											
	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )			Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )	
<b>Intercept</b>	-0,643	34,5	<,0001	-0,814	-0,472	<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>Âge (effets fixes) (réf.=64)</b>						<b>1907-11</b>	-0,028	33,8	0,662	-0,156	0,099
<b>25</b>	0,050	35,6	0,2306	-0,032	0,133	<b>1912-16</b>	0,136	37,6	0,0206	0,021	0,252
<b>26</b>	-0,036	33,6	0,3895	-0,118	0,046	<b>1917-21</b>	0,139	37,7	0,0062	0,039	0,238
<b>27</b>	-0,117	31,9	0,0052	-0,200	-0,035	<b>1922-26</b>	-0,027	33,8	0,5461	-0,116	0,061
<b>28</b>	-0,183	30,5	<,0001	-0,265	-0,101	<b>1927-31</b>	-0,009	34,3	0,8314	-0,088	0,071
<b>29</b>	-0,196	30,2	<,0001	-0,278	-0,114	<b>1932-36</b>	-0,153	31,1	<,0001	-0,226	-0,081
<b>30</b>	-0,217	29,7	<,0001	-0,290	-0,144	<b>1937-41</b>	-0,241	29,2	<,0001	-0,307	-0,175
<b>31</b>	-0,241	29,2	<,0001	-0,315	-0,168	<b>1942-46</b>	-0,225	29,6	<,0001	-0,286	-0,164
<b>32</b>	-0,310	27,8	<,0001	-0,383	-0,237	<b>1947-51</b>	-0,103	32,2	0,0005	-0,160	-0,045
<b>33</b>	-0,302	28,0	<,0001	-0,375	-0,229	<b>1952-56</b>	0,043	35,4	0,1388	-0,014	0,100
<b>34</b>	-0,307	27,9	<,0001	-0,380	-0,234	<b>1957-61</b>	0,124	37,3	<,0001	0,066	0,183
<b>35</b>	-0,342	27,2	<,0001	-0,406	-0,277	<b>1962-66</b>	0,111	37,0	0,0004	0,050	0,173
<b>36</b>	-0,365	26,7	<,0001	-0,429	-0,300	<b>1967-71</b>	0,139	37,7	<,0001	0,073	0,206
<b>37</b>	-0,408	25,9	<,0001	-0,473	-0,344	<b>1972-76</b>	0,028	35,1	0,4422	-0,044	0,101
<b>38</b>	-0,371	26,6	<,0001	-0,435	-0,306	<b>1977-81</b>	-0,004	34,4	0,9276	-0,083	0,076
<b>39</b>	-0,387	26,3	<,0001	-0,452	-0,323	<b>1982-86</b>	-0,051	33,3	0,2554	-0,138	0,037
<b>40</b>	-0,384	26,4	<,0001	-0,440	-0,327	<b>1987-91</b>	0,001	34,5	0,9807	-0,094	0,097
<b>41</b>	-0,422	25,6	<,0001	-0,479	-0,365	<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>42</b>	-0,417	25,7	<,0001	-0,474	-0,361	<b>1971</b>	-0,244	29,2	0,0002	-0,373	-0,114
<b>43</b>	-0,408	25,9	<,0001	-0,465	-0,352	<b>1981</b>	-0,229	29,5	0,0003	-0,351	-0,106
<b>44</b>	-0,454	25,0	<,0001	-0,511	-0,397	<b>1986</b>	-0,165	30,8	0,0073	-0,285	-0,044
<b>45</b>	-0,425	25,6	<,0001	-0,475	-0,376	<b>1991</b>	-0,061	33,1	0,3164	-0,180	0,058
<b>46</b>	-0,415	25,8	<,0001	-0,464	-0,365	<b>1996</b>	0,110	37,0	0,0693	-0,009	0,229
<b>47</b>	-0,437	25,4	<,0001	-0,487	-0,387	<b>2001</b>	0,038	35,3	0,5369	-0,082	0,157
<b>48</b>	-0,480	24,5	<,0001	-0,530	-0,430	<b>2006</b>	0,155	38,0	0,0116	0,035	0,276
<b>49</b>	-0,501	24,2	<,0001	-0,551	-0,451	<b>2011</b>	0,160	38,2	0,0106	0,037	0,283
<b>50</b>	-0,493	24,3	<,0001	-0,538	-0,449	<b>2016</b>	0,235	39,9	0,0003	0,108	0,361
<b>51</b>	-0,472	24,7	<,0001	-0,517	-0,428						
<b>52</b>	-0,460	24,9	<,0001	-0,504	-0,415						
<b>53</b>	-0,450	25,1	<,0001	-0,495	-0,405						
<b>54</b>	-0,492	24,3	<,0001	-0,537	-0,446						
<b>55</b>	-0,404	26,0	<,0001	-0,446	-0,362						
<b>56</b>	-0,380	26,4	<,0001	-0,422	-0,338						
<b>57</b>	-0,327	27,5	<,0001	-0,370	-0,284						
<b>58</b>	-0,311	27,8	<,0001	-0,354	-0,267						
<b>59</b>	-0,280	28,4	<,0001	-0,324	-0,235						
<b>60</b>	-0,190	30,3	<,0001	-0,235	-0,146						
<b>61</b>	-0,111	32,0	<,0001	-0,157	-0,066						
<b>62</b>	-0,095	32,3	<,0001	-0,142	-0,048						
<b>63</b>	-0,018	34,1	0,4673	-0,066	0,030						

**Tableau A7.13 : Résultats du modèle des probabilités de surqualification des diplômés des cycles universitaires supérieurs (graphiques 6.7a, b et c)**

	Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )		Estima- tion	Transf. en %	Pr >  t	Int. de conf. inf./sup. ( $\alpha=0,05$ )		
<b>Intercept</b>	-1,627	16,4	<,0001	-1,812	-1,443	<b>Cohorte (effets aléatoires)</b>					
<b>Âge (effets fixes) (réf.=64)</b>						<b>1907-11</b>	0,000	16,4	0,9975	-0,142	0,142
<b>25</b>	0,292	20,8	<,0001	0,200	0,384	<b>1912-16</b>	0,150	18,6	0,0204	0,023	0,276
<b>26</b>	0,163	18,8	0,0005	0,072	0,255	<b>1917-21</b>	0,136	18,4	0,0119	0,030	0,243
<b>27</b>	0,151	18,6	0,0012	0,059	0,242	<b>1922-26</b>	0,034	16,9	0,4709	-0,059	0,128
<b>28</b>	0,053	17,2	0,2601	-0,039	0,144	<b>1927-31</b>	-0,079	15,4	0,0635	-0,162	0,004
<b>29</b>	0,047	17,1	0,3169	-0,045	0,138	<b>1932-36</b>	-0,205	13,8	<,0001	-0,280	-0,129
<b>30</b>	0,029	16,8	0,4843	-0,053	0,112	<b>1937-41</b>	-0,200	13,9	<,0001	-0,268	-0,132
<b>31</b>	0,019	16,7	0,6471	-0,063	0,101	<b>1942-46</b>	-0,168	14,2	<,0001	-0,230	-0,105
<b>32</b>	0,000	16,4	0,994	-0,082	0,082	<b>1947-51</b>	-0,109	15,0	0,0004	-0,168	-0,049
<b>33</b>	0,005	16,5	0,9012	-0,077	0,087	<b>1952-56</b>	-0,049	15,8	0,1066	-0,108	0,010
<b>34</b>	-0,033	16,0	0,435	-0,115	0,049	<b>1957-61</b>	0,001	16,4	0,9634	-0,059	0,062
<b>35</b>	-0,007	16,3	0,8428	-0,081	0,066	<b>1962-66</b>	0,062	17,3	0,0571	-0,002	0,126
<b>36</b>	-0,042	15,8	0,2591	-0,116	0,031	<b>1967-71</b>	0,149	18,6	<,0001	0,080	0,218
<b>37</b>	-0,044	15,8	0,2428	-0,117	0,030	<b>1972-76</b>	0,126	18,2	0,0011	0,050	0,201
<b>38</b>	-0,066	15,5	0,0786	-0,140	0,008	<b>1977-81</b>	0,117	18,1	0,0057	0,034	0,200
<b>39</b>	-0,102	15,1	0,0065	-0,176	-0,029	<b>1982-86</b>	0,071	17,4	0,129	-0,021	0,162
<b>40</b>	-0,089	15,2	0,008	-0,156	-0,023	<b>1987-91</b>	0,015	16,6	0,7775	-0,086	0,115
<b>41</b>	-0,084	15,3	0,0123	-0,151	-0,018	<b>Période (effets aléatoires)</b>					
<b>42</b>	-0,143	14,5	<,0001	-0,210	-0,077	<b>1971</b>	-0,183	14,1	0,0103	-0,323	-0,043
<b>43</b>	-0,105	15,0	0,002	-0,171	-0,038	<b>1981</b>	-0,294	12,8	<,0001	-0,427	-0,161
<b>44</b>	-0,163	14,3	<,0001	-0,229	-0,096	<b>1986</b>	-0,108	15,0	0,1038	-0,239	0,022
<b>45</b>	-0,139	14,6	<,0001	-0,199	-0,079	<b>1991</b>	-0,128	14,7	0,0528	-0,257	0,002
<b>46</b>	-0,204	13,8	<,0001	-0,265	-0,144	<b>1996</b>	0,014	16,6	0,8254	-0,114	0,143
<b>47</b>	-0,122	14,8	<,0001	-0,182	-0,061	<b>2001</b>	0,020	16,7	0,7618	-0,109	0,149
<b>48</b>	-0,160	14,3	<,0001	-0,220	-0,099	<b>2006</b>	0,188	19,2	0,0048	0,057	0,318
<b>49</b>	-0,238	13,4	<,0001	-0,299	-0,177	<b>2011</b>	0,259	20,3	0,0001	0,126	0,392
<b>50</b>	-0,172	14,2	<,0001	-0,228	-0,116	<b>2016</b>	0,232	19,9	0,0008	0,096	0,368
<b>51</b>	-0,182	14,1	<,0001	-0,238	-0,126						
<b>52</b>	-0,164	14,3	<,0001	-0,220	-0,107						
<b>53</b>	-0,204	13,8	<,0001	-0,261	-0,148						
<b>54</b>	-0,251	13,3	<,0001	-0,309	-0,194						
<b>55</b>	-0,147	14,5	<,0001	-0,202	-0,093						
<b>56</b>	-0,176	14,1	<,0001	-0,231	-0,121						
<b>57</b>	-0,109	15,0	0,0001	-0,164	-0,054						
<b>58</b>	-0,130	14,7	<,0001	-0,186	-0,074						
<b>59</b>	-0,076	15,4	0,0088	-0,133	-0,019						
<b>60</b>	0,007	16,5	0,8159	-0,050	0,063						
<b>61</b>	0,068	17,4	0,0193	0,011	0,125						
<b>62</b>	0,029	16,8	0,3439	-0,031	0,088						
<b>63</b>	0,086	17,6	0,0052	0,026	0,147						