

Université de Montréal

**Établissement des travailleurs immigrants sélectionnés au Québec :
mobilité professionnelle et présence en emploi qualifié au cours des
premières années suivant l'arrivée**

par

Karine Bégin

Département de sociologie

Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Philosophiae doctor (Ph.D)
en sociologie

Décembre 2009

© Karine Bégin, 2009

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

Établissement des travailleurs immigrants sélectionnés au Québec : mobilité
professionnelle et présence en emploi qualifié au cours des premières années suivant
l'arrivée

présentée par :
Karine Bégin

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Anne Calvès, président-rapporteur
Jean Renaud, directeur de recherche
Sébastien Arcand, membre du jury
Johanne Boisjoly, examinateur externe
Marie Lacroix, représentante du doyen de la FES

Résumé

Les études portant sur l'adéquation entre le niveau de formation des individus et celui requis pour l'emploi occupé se sont peu attardées à la dimension temporelle de cette relation. De plus, peu ont abordé la question chez les immigrants canadiens, et de surcroît chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec. Une seule étude abordant le sujet sous un angle longitudinal a été recensée et se limite à l'accès des travailleurs qualifiés à un premier emploi correspondant à leur niveau de compétences. Cette thèse cherche à aller au-delà des premières transitions sur le marché du travail et vise à mieux comprendre l'évolution de la relation formation-emploi au fil du temps d'établissement. Plus spécifiquement, l'objectif y est de mieux circonscrire l'évolution de la relation formation-emploi au cours des premières années suivant l'arrivée du migrant, d'en identifier les déterminants, mais également de voir l'impact de cette relation sur d'autres dimensions de la qualité de l'emploi : le statut socioéconomique et le salaire.

Afin de mieux comprendre les déterminants de l'occupation d'emplois correspondant à son niveau de compétences et d'emplois pour lesquels l'individu est suréduqué ainsi que leur impact respectif sur le statut d'emploi et le salaire, cette thèse considère l'apport de théories sociologiques et économiques. D'une part, différentes théories s'opposent quant au caractère temporaire ou permanent de la suréducation. Ce faisant, elles soulèvent l'impact potentiel des expériences en emploi passées sur le parcours futur et la nécessité d'une vision longitudinale de l'insertion professionnelle. D'autre part, d'autres approches soulèvent, en plus des déterminants individuels, le rôle du contexte social et institutionnel dans lequel l'individu s'insère.

Ces différentes approches trouvent écho dans la perspective empirique du parcours de vie qui permet de considérer l'interrelation entre des facteurs micro, méso et macro sociaux et de se représenter les parcours biographiques au fil du temps. L'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) a rendu possible l'étude des parcours en emploi de cette catégorie d'immigrant sélectionnée en fonction de son potentiel d'insertion à la société québécoise dans la mesure où celle-ci comporte à la fois des

données administratives sur la situation prémigratoire des travailleurs immigrants, de même que de l'information datée sur chacun des emplois occupés après la migration. L'analyse a été effectuée en trois temps soit : une description du lien entre le niveau de formation et l'emploi, l'étude des déterminants de la relation formation-emploi et finalement, l'étude des salaires et effet de la relation formation-emploi sur ceux-ci. Chacun de ces trois volets est présenté sous forme d'articles soumis pour publication.

Les résultats montrent que la proportion d'individus occupant des emplois correspondant à leur niveau de compétences augmente avec le temps passé dans la société d'accueil. Cependant, la suréducation demeure un phénomène présent chez la catégorie des travailleurs immigrants sélectionnés. À ce titre, les premières expériences en emploi sont déterminantes dans la mesure où elles ont un impact non seulement sur l'évolution de la relation formation-emploi, mais également sur les salaires et les statuts des emplois décrochés par les nouveaux arrivants. La grille de sélection, élément central du processus par lequel un candidat peut devenir immigrant au Québec, à travers les attributs des individus qu'elle retient, contribue aussi à façonner les parcours en emploi. La région de provenance des immigrants distingue également les immigrants entre eux, toutes choses égales par ailleurs. La majorité des groupes sont désavantagés lorsqu'ils sont comparés à leurs compatriotes de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, et ce désavantage perdure au fil des années.

Cette thèse a démontré que l'insertion professionnelle et la relation formation-emploi sont des sujets se devant d'être abordés sous un angle longitudinal pour bien saisir la complexité des processus à l'œuvre. Au niveau social, les analyses auront permis de montrer l'importance de se pencher sur les services offerts aux immigrants pour les aider dans leur insertion professionnelle, surtout dans un contexte où des départs à la retraite massifs et des pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont à prévoir.

Mots clés : Immigration, travailleurs sélectionnés, insertion professionnelle, suréducation, analyse longitudinale, analyse multi-niveaux.

Abstract

Studies on the adequacy between the level of education of individuals and that required for the job held have rarely addressed the temporal dimension of this relationship. Moreover, few have addressed the issue among Canadian immigrants, and fewer still for skilled workers in Quebec. One study examining the subject from a longitudinal perspective has been identified, but is limited to the access of skilled workers to a first job corresponding to their skill level. This thesis seeks to go beyond the first transitions to the labour market and aims to better understand the evolution of the relationship between education and employment over the course of settlement. More specifically, the objective is to better define the progression of this relationship during the first years after the migrant's arrival, to identify its determinants, but also to see the impact of this relationship on other dimensions of job quality: socio-economic status and salary.

This thesis considers the contribution of sociological and economic theories in order to better understand the determinants of having jobs that match one's level of skills and jobs for which the individual is over-educated, as well as their respective impacts on employment status and salary. On the one hand, various theories disagree regarding the temporary or permanent nature of over-education. In so doing, they highlight the potential impact of past job experiences on the job course and the need for a longitudinal view of labour market integration. On the other hand, other approaches underline, in addition to individual determinants, the role of the social and institutional context in which the individual belongs.

These different approaches are reflected in the empirical perspective of the life course that allows us to consider the interrelationship between micro, meso and macro social factors and to represent individual histories through time. Data from the "Enquête sur les travailleurs sélectionnés" (ETS) includes both administrative data on the pre-migration situation of immigrant workers, as well as information on each job held after migration, making possible the study of pathways into employment for this

immigrant category which is selected based on its potential for integration into Quebec society. The analysis was conducted in three phases, including a description of the relationship between educational attainment and employment, the study of the determinants of the education-job relationship and finally, the study of wages and the effect of the education-job relationship on them. Each of these three components is presented in the form of articles ready to be submitted for publication.

The results show that the proportion of individuals in jobs that match their skill level increases with time spent in the host society. However, over-education is a phenomenon present among the skilled worker immigration category. As such, the first job experiences are critical since they have an impact not only on the evolution of the relationship between education and employment, but also on wages and the socio-economic status of jobs obtained by new immigrants. The selection grid, a central element of the process through which a candidate can become an immigrant in Quebec, also helps shape the job course through the attributes of the individuals that it retains. Region of origin distinguishes immigrants as well, all things being equal. Most groups are disadvantaged when compared to their counterparts from Western Europe and the United States, and this disadvantage persists over the years.

This thesis has shown that economic integration and the education-job relationship are topics to be addressed from a longitudinal perspective in order to understand the complexity of the processes at work. At the social level, analyses have demonstrated the importance of looking at the services offered to immigrants to help them establish economically, especially in a context where retirements and massive labour shortages are expected to happen.

Key words: Immigration, skilled workers, economic integration, over-education, longitudinal analysis, multilevel analysis.

Table des matières

RESUMÉ	III
ABSTRACT	V
TABLE DES MATIÈRES.....	VII
LISTE DES TABLEAUX	IX
LISTE DES FIGURES.....	X
REMERCIEMENTS.....	XIII
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1. TRAVAILLEURS SÉLECTIONNÉS AU QUÉBEC : POLITIQUES, SERVICES OFFERTS ET PERSPECTIVES D'INSERTION	10
1.1 POLITIQUE CANADIENNE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION	11
1.2 POLITIQUE QUÉBÉCOISE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION	14
1.2.1 <i>Composition de l'immigration québécoise</i>	23
1.2.2 <i>Difficultés d'établissement potentielles et services offerts</i>	24
CHAPITRE 2. QUALITÉ DE L'EMPLOI ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE CHEZ LES IMMIGRANTS RÉCENTS : ÉTAT DE LA QUESTION	32
2.1 LA RELATION FORMATION-EMPLOI	34
2.1.1 <i>De la mobilité intergénérationnelle et la mobilité de carrière à la relation formation-emploi</i>	35
2.1.3 <i>Questions de nomenclature : définition de la suréducation</i>	40
2.1.4 <i>Mesures empiriques de l'adéquation entre formation et emploi</i>	42
2.1.5 <i>Questionnements liés à l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi</i>	47
2.1.6 <i>Récapitulatif</i>	52
2.2 ÉVOLUTION DE QUALITÉ DE L'EMPLOI CHEZ LES NOUVEAUX ARRIVANTS.....	54
2.2.1 <i>Adéquation formation-emploi chez les immigrants</i>	54
2.2.2 <i>Statut socioéconomique</i>	61
2.2.3 <i>Salaires</i>	66
2.2.4 <i>Récapitulatif</i>	72
2.3 COMMENT RENDRE COMPTE DE LA RELATION FORMATION-EMPLOI AU FIL DU TEMPS : PISTES EXPLICATIVES	74
2.3.1 <i>Capital humain</i>	76
2.3.2 <i>Théorie du signal</i>	78
2.3.3 <i>Concurrence pour l'emploi et file d'attente</i>	79
2.3.4 <i>Théorie de l'appariement</i>	82
2.3.5 <i>Théorie de la mobilité de carrière</i>	83
2.3.6 <i>Marché et institutions sociales comme vecteur d'opportunités et de contraintes</i>	84
2.3.7 <i>Réseaux sociaux</i>	87
2.3.8 <i>Origine ethnique et discrimination</i>	89
2.3.9 <i>Unité familiale et genre</i>	92
2.3.10 <i>Conclusion</i>	95

CHAPITRE 3. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE : PERSPECTIVE EMPIRIQUE, DONNÉES ET MÉTHODE D'ANALYSE.....	100
3.1 PERSPECTIVE EMPIRIQUE : LE PARCOURS DE VIE.....	101
3.2 DONNÉES : ENQUÊTE SUR LES TRAVAILLEURS SÉLECTIONNÉS (ETS)	106
3.3 LES VARIABLES DÉPENDANTES	111
3.3.1 <i>Les mesures</i>	111
3.3.2 <i>L'évolution des mesures au fil du temps</i>	115
3.4 LES VARIABLES INDÉPENDANTES.....	120
3.5 MÉTHODES D'ANALYSE	133
3.5.1 <i>Méthodes d'analyses descriptives</i>	133
3.5.2 <i>Analyses multi-niveaux</i>	137
CHAPITRE 4. ARTICLE 1 – EMPLOI QUALIFIÉ ET SOUS-QUALIFIÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS SÉLECTIONNÉS DU QUÉBEC : UNE DESCRIPTION DES CHEMINEMENTS EN EMPLOI	148
CHAPITRE 5. ARTICLE 2 – LA RELATION FORMATION-EMPLOI AU COURS DES PREMIÈRES ANNÉES SUIVANT L'IMMIGRATION AU QUÉBEC : QUELS EN SONT LES DÉTERMINANTS ?	184
CHAPITRE 6. ARTICLE 3 – CONSÉQUENCES À LONG TERME DE LA SURÉDUCATION EN EMPLOI : STATUT SOCIO-ÉCONOMIQUE ET SALAIRE AU COURS DES PREMIÈRES ANNÉES SUIVANT L'ÉTABLISSEMENT AU QUÉBEC D'UNE COHORTE DE TRAVAILLEURS SÉLECTIONNÉS	230
CHAPITRE 7. SYNTHÈSE DES RÉSULTATS	268
CONCLUSION	288
BIBLIOGRAPHIE	297
ANNEXE 1 : MATRICE DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP).....	317
ANNEXE 2 : ÉCHELLE DE PRESTIGE (FRANK ET GOYDER, 2007).....	318
ANNEXE 3 : DESCRIPTION DES VARIABLES	319
ANNEXE 4 : RÉSULTATS DE RÉGRESSION SANS DÉCOUPAGE TEMPOREL.....	326
ANNEXE 5 : RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS SÉLECTIONNÉS PAR GRAND GROUPE DE LA CNP.....	334

Liste des tableaux

Chapitre 3

Tableau I –	<i>Matrice de correspondance entre le niveau de scolarité prémigratoire et le niveau de compétences de l'emploi, tel que défini par la CNP.....</i>	113
-------------	---	-----

Chapitre 4

Tableau I –	<i>Répartition de l'appartenance aux différents groupes d'emploi qualifié.....</i>	181
Tableau II –	<i>Répartition de l'appartenance aux différents groupes d'emploi sous-qualifié.....</i>	182
Tableau III –	<i>Appartenance aux profils de présence en emploi qualifié en fonction des profils de présence en emploi sous-qualifié.....</i>	182
Tableau IV –	<i>Coefficients de régression (b) pour l'appartenance aux profils de présence en emploi qualifié en fonction des items de la grille de sélection.....</i>	183

Chapitre 5

Tableau I –	<i>Statistiques descriptives (moyenne) des travailleurs qualifiés du Québec.....</i>	219
Tableau II –	<i>Table de mobilité : scolarité prémigratoire et niveau de compétences requis pour l'emploi.....</i>	220
Tableau III –	<i>Régressions logistiques à effets aléatoires pour la présence en emploi qualifié.....</i>	222
Tableau IV –	<i>Régressions logistiques à effets aléatoires pour la présence en emploi qualifié – non travailleurs exclus.....</i>	225

Chapitre 6

Tableau I –	<i>Régression linéaire à effets aléatoires pour le statut socioéconomique.....</i>	260
Tableau II –	<i>Régression linéaire à effets aléatoires pour le salaire hebdomadaire.....</i>	263

Chapitre 7

Tableau I –	<i>Sommaire des résultats d'analyse.....</i>	270
-------------	--	-----

Annexe 3

Tableau I –	<i>Définition, codage et spécification des variables dépendantes</i>	319
Tableau II –	<i>Définition, codage et spécification des variables dépendantes</i>	320

Annexe 4

Tableau I –	<i>Régression logistique à effets aléatoires pour la présence en emploi qualifié</i>	326
Tableau II –	<i>Régression logistique à effets aléatoires pour la présence en emploi qualifié – non travailleurs exclus</i>	328
Tableau III –	<i>Régression linéaire à effets aléatoires pour le statut socioéconomique</i>	330
Tableau IV –	<i>Régression linéaire à effets aléatoires pour le salaire hebdomadaire</i>	332

Annexe 5

Tableau I –	<i>Répartition des travailleurs sélectionnés par grand groupe de la CNP au fil du temps</i>	334
Tableau II –	<i>Sommaire de la répartition des travailleurs sélectionnés par grand groupe de la CNP, selon le statut associé à chaque grand groupe</i>	335

Liste des figures

Chapitre 3

Figure 1 –	<i>Représentation de la présence en emploi correspondant au moins à son niveau de compétences</i>	117
Figure 2 –	<i>Représentation de la présence en emploi, selon le type d'emploi occupé</i>	119
Figure 3 –	<i>Cycle économique long de la conjoncture économique</i>	130
Figure 4 –	<i>Cycle économique moyen de la conjoncture économique</i>	131
Figure 5 –	<i>Cycle économique court de la conjoncture économique</i>	132
Figure 6 –	<i>Représentation d'une structure à deux niveaux</i>	139

Chapitre 4

Figure 1 –	<i>Transitions sur le marché du travail des travailleurs immigrants sélectionnés</i>	180
Figure 2 –	<i>Proportion de travailleurs sélectionnés en emploi qualifié, sous-qualifié et sans emploi au cours des trois premières années</i>	181
Figure 3 –	<i>Proportion moyenne en emploi qualifié par groupe au cours des trois premières années d'établissement</i>	181
Figure 4 –	<i>Proportion moyenne en emploi sous-qualifié par groupe au cours des trois premières années d'établissement</i>	182

Chapitre 5

Figure 1 –	<i>Évolution de la situation des travailleurs sélectionnés sur le marché du travail</i>	221
Figure 2 –	<i>Proportion de travailleurs sélectionnés en emploi qualifié</i>	221
Figure 3 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi</i>	224
Figure 4 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – non travailleurs exclus</i>	227
Figure 5 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – maximum 78 semaines</i>	228

Figure 6 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – maximum 104 semaines</i>	228
Figure 7 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – non travailleurs exclus – maximum 78 semaines</i>	229
Figure 8 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – non travailleurs exclus – maximum 104 semaines</i>	229

Chapitre 6

Figure 1 –	<i>Statut socioéconomique moyen des emplois au fil du temps</i>	259
Figure 2 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur le statut socioéconomique, selon le niveau d'adéquation formation-emploi</i>	262
Figure 3 –	<i>Salaires hebdomadaires médians au fil du temps</i>	262
Figure 4 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur le salaire hebdomadaire, selon le niveau d'adéquation formation-emploi</i>	265
Figure 5 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur le statut socioéconomique, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – maximum 78 semaines</i>	266
Figure 6 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur le statut socioéconomique, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – maximum 104 semaines</i>	266
Figure 7 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur le salaire hebdomadaire, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – maximum 78 semaines</i>	267
Figure 8 –	<i>Effet du temps cumulé en emploi sur le salaire hebdomadaire, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – maximum 104 semaines</i>	267

Remerciements

Plusieurs personnes m'ont accompagné au cours de la grande aventure qu'a été mes études doctorales. Chacune d'entre elles a fait en sorte de m'aider à me rendre à bon port et je tiens à leur exprimer ma gratitude.

Tout d'abord, je tiens à remercier mon directeur de thèse, Jean Renaud, pour son support, ses bons conseils, sa grande disponibilité et ses encouragements durant toutes ces années. Son engagement a largement dépassé ce à quoi je m'attendais d'un directeur de recherche.

Un grand merci à Johanne Boisjoly pour les différentes opportunités d'apprentissage et pour m'avoir montré comment le monde de la recherche universitaire pouvait être trépidant.

Je ne peux passer sous silence le support technique que la DGTIC m'a procuré. Un merci tout particulier à Patrick McNeil pour son aide. Sans lui et les précieux ordinateurs de l'université, j'y serais probablement encore !

Le Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM) et son personnel ont également contribué à enrichir mon parcours doctoral. Merci pour tous les services rendus, pour les différentes opportunités de développement et pour avoir fait de ce lieu un endroit où il fait bon se retrouver pour échanger et travailler.

Je remercie également le Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH) et le CEETUM pour leur soutien financier. Sans ce soutien, je n'aurais probablement pas envisagé d'entreprendre cette aventure, encore moins la terminer.

À un niveau plus personnel, je tiens à remercier mon conjoint, Amine, pour son support, son infinie patience, sa compréhension, sa confiance et toutes ses petites attentions. Je le remercie également de son écoute, de m'avoir écouté parler du

même sujet pendant si longtemps sans se lasser. Tu m’as fourni une petite oasis de paix à laquelle me raccrocher.

Merci également à mes parents, Marthe et Jacques, pour leurs encouragements soutenus, leur support tout au long de mon cheminement scolaire et pour avoir cru en moi. Je les remercie aussi pour leur aide, notamment les nombreuses relectures et même l’exécution à distance de routines Stata !

La route aurait été beaucoup plus difficile sans de bonnes compagnes de doctorat. Merci à Anne, Mélanie. Avec vous j’ai pu partager mes joies, mes peines et mes angoisses. Vous avez été de très bonnes oreilles et vous m’avez permis de m’accrocher dans les moments plus difficiles. Grâce au doctorat, j’ai pu rencontrer des filles géniales et développer de belles amitiés !

Un merci spécial à mes fidèles amies, Hélène et Véronique, pour leur compréhension. Elles sont restées présentes à mes côtés malgré mon isolement et mon manque de disponibilité pendant de longues périodes. Elles m’ont permis de conserver un lien avec la vraie vie et de me montrer qu’il y a quelque chose après la thèse. Eh non, malgré la croyance populaire, je ne serai pas une éternelle étudiante !

Finalement, merci à ma gestionnaire Chantal, pour ses encouragements à terminer et à Jean-François pour les mille et un conseils du début à la fin de ma thèse.

Merci à tous !

La forme retenue pour cette thèse est celle d'une thèse par articles. Si cette forme implique une part de redondance entre le contenu des articles et celui des chapitres les précédant, elle a cependant la double vertu de permettre une publication rapide sur un sujet d'actualité, tout en permettant de rejoindre des lecteurs variés.

La présente thèse s'adresse aussi bien aux sociologues, qu'aux professionnels associés à la politique et à la gestion de l'immigration, aux intervenants du domaine de l'immigration et aux principaux intéressés, les immigrants eux-mêmes. Les explications plus détaillées des premiers chapitres figurent afin que ces différents lecteurs puissent s'y retrouver et comprendre clairement le sujet dont il est question.

Le sujet qui est traité est non seulement scientifiquement important, mais les retombées sociales le sont tout autant. Ainsi, l'écriture a voulu s'assurer que la diffusion soit raisonnable afin de contribuer au débat public sur les questions d'immigration.

Pour ces raisons, qu'on nous pardonne pour ce qui apparaîtra à certains comme quelques longueurs ou répétitions. Nous préférons cela à un texte pour les seuls initiés.

Introduction

Qui n'a pas entendu parler d'immigrants hautement scolarisés occupant des emplois en deçà de leur niveau de compétences, comme par exemple l'universitaire effectuant un travail de technicien, travaillant en manufacture ou tout simplement chauffeur de taxi ? Ces différents cas de figure sont-ils uniquement des mythes trouvant écho dans l'imagerie populaire, le reflet de cas isolés, ou la règle ?

À tout le moins, l'attention portée aux performances économiques des immigrants par différentes instances gouvernementales et dans les médias indique que le phénomène existe bel et bien même si on a peu idée de sa prévalence. En effet, les articles de journaux relatant le sort d'immigrants récents sont légion et sont devenus affaire fréquente ces dernières années. De nombreux articles dans la presse canadienne illustrant cette préoccupation récurrente évoquent les difficultés éprouvées par les nouveaux arrivants à se tailler une place sur le marché du travail. Certains dénoncent la sous-utilisation des compétences des immigrants et le fait qu'ils doivent trop souvent se contenter d'emplois sous-qualifiés alors que des pénuries

criantes de travailleurs se font sentir dans certains secteurs du marché de l'emploi (Presse canadienne, 25 juillet 2009 ; Baillargeon, 21 décembre 2007 ; Pélouas, 6 mars 2007 ; Presse canadienne, 26 juillet 2004). D'autres soulignent plutôt, exemples à l'appui, les difficultés éprouvées par les nouveaux arrivants à faire reconnaître leurs diplômes étrangers et à s'inscrire auprès des ordres professionnels (Rodgers, 21 novembre 2009 ; Drolet, 24 mai 2009 ; Beaupré, 1 juin 2004 ; Michon, 19 mai 2004 ; Angély, 5 mai 2004 ; Cauchy, 1 mai 2004) ou encore les efforts déployés par les instances gouvernementales pour faciliter ces processus (Rodgers, 12 novembre 2009 ; Drolet, 17 mai 2009, Vallée, 3 mars 2009 ; Pélouas, 15 mai 2007). On s'indigne également de la chute des revenus des immigrants et du coût de la sous-utilisation de leurs compétences, certains allant même jusqu'à suggérer qu'ils constituent un fardeau financier pour l'État (Piché, 11 octobre 2005 ; Bouchard, 16 février 2005 ; Cauchy, 18 mai 2004).

Plusieurs études de Statistique Canada vont en ce sens et indiquent que la situation des immigrants récents sur le marché du travail s'est détériorée comparativement aux immigrants des cohortes d'arrivée plus anciennes. Si avant les années 1980, les immigrants arboraient un taux d'emploi et des salaires comparables, voire supérieurs à ceux des natifs, on remarque la tendance inverse chez les immigrants arrivés par la suite. Non seulement leurs gains ont chuté lorsqu'on les compare aux revenus d'emplois que retirent les natifs, mais également lorsque l'on se réfère à ceux que leurs homologues immigrants ont obtenus lors de leur arrivée il y a de ça quelques décennies (Statistique Canada, 2005a, 2004, 2003a, 2003b).

Au Québec, la situation semble encore plus criante. Les résultats obtenus d'une étude sur les nouveaux immigrants canadiens (ELIC) montrent que les immigrants ayant décidé de s'établir au Québec ont davantage de difficultés à se tailler une place sur le marché de l'emploi. Après environ deux ans de séjour, leur taux de chômage serait de plus de 15% supérieur à la moyenne canadienne, alors que leur taux d'emploi serait de 12% inférieur (Statistique Canada, 2005b). Les données du recensement de 2001 tendent à corroborer ces faits. Dans un portrait de la

population active canadienne, Statistique Canada révèle que l'écart entre le taux d'emploi des immigrants récents (c'est-à-dire les immigrants arrivés au Canada au cours des cinq années précédant le recensement) et des Canadiens de naissance s'est accru à Montréal entre les années 1990 et 2000. Pour les hommes, cet écart atteignait 21,8% en 2001 en hausse de 4,7% par rapport au taux de 1991, alors que pour les femmes l'écart a augmenté de 11,3% pour atteindre 33,9%. Ces écarts se situaient bien au-delà de l'écart moyen entre les natifs et les immigrants récents relevé pour l'ensemble du Canada qui s'établissait à 8,9% pour les hommes et 21,8% pour les femmes (Statistique Canada, 2003b).

Malgré ces piètres performances des arrivants récents, les prochaines années continueront d'être marquées par l'entrée massive d'immigrants au pays afin de contrer la dénatalité de la population et de combler les besoins en main-d'œuvre qualifiée. En effet, la population active est vieillissante et le retrait massif des baby-boomers du marché de l'emploi au cours des prochaines années pourrait avoir des répercussions importantes. En 2001, les baby-boomers âgés de 37 à 55 ans représentaient 47% de la population active et 10 ans plus tard, la moitié d'entre eux aura atteint ou dépassé l'âge de 55 ans et près de 20% aura atteint la soixantaine. Une telle situation laisse présager une pénurie de main-d'œuvre dans certaines professions, notamment dans le secteur de la santé et de l'enseignement (Statistique Canada, 2003b). De plus, au cours des dernières décennies le marché du travail s'est peu à peu transformé vers une économie du savoir, dont l'essor des technologies de l'information et des communications de pointe – bien que ne s'y limitant pas – a été un moteur important (Baldwin et Beckstead, 2003). C'est parmi les professions hautement qualifiées, c'est-à-dire celles nécessitant généralement un grade universitaire, que la croissance a été la plus forte au cours des dernières années. La part relative des professions requérant tout au plus un diplôme d'études secondaires dans l'économie est quant à elle légèrement en baisse, sa croissance ayant été inférieure à celle de la population active entre 1991 et 2001 (Statistique Canada, 2003b). Face à ces changements dans la pyramide des âges et dans la structure du marché du travail, les gouvernements font de plus en plus appel à l'immigration afin

de combler les besoins en main-d'œuvre et faire face à la demande accrue de travailleurs qualifiés. Au cours des cinq dernières années, le Canada a accueilli en moyenne 241,000 immigrants par an, dont un peu moins de 20% (soit 44 500 en moyenne entre 2004 et 2008) se sont destinés au Québec (MICC, 2009).

Or, si l'insertion économique des nouveaux arrivants ne semble pas être chose aisée, nous nous devons de nous y attarder afin de mieux comprendre les mécanismes qui la régissent pour en arriver à identifier des pistes d'action possibles en vue d'amoindrir les difficultés éprouvées par les nouveaux venus. Ceci s'impose d'autant plus que la population immigrante compte pour le 1/5 de la population canadienne, 11,5% de celle du Québec et 20,5% des gens habitant la grande métropole montréalaise. De plus, si en 2001, les nouveaux arrivants constituaient près de 70% de la croissance de la population active, c'est l'entièreté de la croissance nette de la main-d'œuvre qui devrait être assurée par l'immigration d'ici 2011 (Statistique Canada, 2003b).

Après l'Ontario, le Québec est la province canadienne qui accueille le plus de nouveaux arrivants (CIC, 2009a). En plus du volume élevé d'immigrants qui viennent s'y établir et de sa particularité linguistique, le Québec a la spécificité d'être la province canadienne la plus directement engagée dans la gestion de son immigration. Le Québec (tout comme le Canada) accueille trois catégories différentes d'immigrants. La première répond à des motifs humanitaires : ce sont les réfugiés. Le deuxième type d'immigrants qui sont admis l'est à des fins de réunification familiale. Ce sont les immigrants ayant un parent proche résidant au Québec qui a accepté de les parrainer. La dernière catégorie est celle regroupant le plus large flux de nouveaux arrivants, soit un peu plus de 65% du total migratoire en 2008 (MICC, 2009). Cette dernière catégorie désigne une immigration sélectionnée par la province sur la base de critères prédéfinis et visant à remplir des objectifs précis. Les immigrants de cette catégorie, soit des travailleurs qualifiés ou des gens d'affaires, ils entretiendront d'autant plus un projet économique sous-jacent à l'idée de migrer. Pour ces immigrants, tout comme pour l'État, le rapport qu'ils

entretiendront au marché du travail est donc primordial. En raison de leur poids économique, politique et démographique (ces derniers constituent plus de 50% des immigrants admis au Québec chaque année depuis 2001), c'est aux travailleurs qualifiés admis sous le vocable de cette dernière catégorie que portera notre étude. C'est d'ailleurs sur cette dernière sous-catégorie que le gouvernement a la plus grande marge de manœuvre. Il a le pouvoir de déterminer les critères régissant l'obtention du droit à l'immigration des candidats appliquant sous celle-ci et ainsi influencer sur leurs caractéristiques, alors que pour les autres catégories, son action est davantage limitée¹.

Étant admis pour des motifs économiques, l'objectif premier est que ces immigrants puissent participer activement à l'économie du pays d'accueil, et ce, au meilleur des compétences pour lesquelles ils ont été sélectionnés. Les difficultés évoquées précédemment nous poussent toutefois à se demander dans quelle mesure ces derniers y parviennent réellement et dans quelle mesure la grille de sélection utilisée est garante d'une insertion économique sans heurts et les services d'aide à l'établissement offerts sont suffisants.

C'est dans ce cadre que nous nous intéresserons aux contraintes et possibilités déterminant le lien entre les nouveaux arrivants et le marché du travail à travers l'étude de la qualité des emplois qu'ils occupent. La capacité des immigrants à occuper au fil du temps un emploi correspondant à leurs compétences, de même que l'évolution du statut d'emploi et du salaire s'y rattachant seront étudiées. L'obtention d'un emploi et le maintien sur le marché du travail ne peuvent être considérés comme étant le terme du processus d'insertion économique. Encore faut-il considérer le niveau de qualification de l'emploi en lien avec les compétences du migrant et les conditions d'emploi en découlant.

¹ L'admission des réfugiés obéit à des motifs humanitaires balisés par des accords internationaux et la composante familiale répond à une contrainte interne, soit celle du devoir moral de faciliter la réunification des familles. Les gens d'affaire, quant à eux, sont choisis en fonction des sommes d'argent dont ils disposent, leur projet d'affaire ou d'investissement (Godin, 2004).

Peu d'études se sont directement attardées au lien entre la formation initiale du migrant et l'emploi qu'il décroche dans son pays d'accueil. Lorsqu'ils le font, le statut d'immigrant constitue tout au plus une simple variable que l'on inclut dans les analyses afin de voir si à caractéristiques égales les immigrants éprouvent plus de difficultés à se trouver un emploi correspondant à leur niveau de formation (Wald, 2008 ; Li, Gervais et Duval, 2006 ; Galarneau et Morissette, 2004 ; Wald, 2004). Or, peut-on considérer les natifs comme étant le groupe de référence approprié ? Les immigrants arrivent dans un nouveau pays dont ils doivent réapprendre les référents, avec un bagage scolaire qui n'est généralement pas directement ou entièrement applicable, puisque spécifique au pays dans lequel il a été acquis et dont les équivalences ne sont pas d'emblée établies. Cette situation diffère grandement de celle des natifs qui ont eu toute leur vie pour apprendre à connaître le marché du travail et ce qu'on y recherche. De plus, la valeur de leur scolarité et de leurs expériences professionnelles y est aussi clairement établie. S'ajoute à cela le fait que jusqu'à maintenant, les études ayant porté sur l'utilisation des qualifications scolaires en emploi se sont davantage attardées aux résultats, c'est-à-dire au constat de la position occupée par les immigrants sur le marché de l'emploi, qu'aux processus les menant à celle-ci. C'est donc à tout le mieux un portrait statique, pris à un moment dans le temps historique, et non biographique qui est fourni. La première tâche est donc de comparer les immigrants entre eux afin non seulement de mieux circonscrire leur position sur le marché du travail, mais surtout de voir ce qui les y a amenés. Seule une vision longitudinale prenant en compte les actes d'établissement posés et l'évolution du contexte sociétal permet d'aborder de manière satisfaisante la question de l'emploi qualifié chez les immigrants, soit en tant que processus. C'est ce que nous nous proposons de faire. En recentrant le débat sur les processus d'adaptation des nouveaux immigrants, nous gagnerons une compréhension plus fine de l'établissement en emploi et serons mieux à même d'identifier les mesures à mettre en place afin d'en faciliter le déroulement.

Seule une étude québécoise ayant abordé la question de l'utilisation des compétences des migrants sous une perspective longitudinale a été recensée. Cette

étude s'est attardée au premier accès des immigrants à un emploi correspondant à leur niveau d'études (Renaud et Cayn, 2008). Cependant, pour avoir une vision d'ensemble des mécanismes régissant l'établissement en emploi des nouveaux immigrants, il est nécessaire d'aller au-delà de la première transition vers un emploi correspondant à ses compétences et considérer l'ensemble du parcours. Non seulement les immigrants arrivent-ils à accéder, mais aussi à se maintenir au fil du temps dans ce type d'emplois ? Quel rôle a l'emploi sous-qualifié dans le cheminement professionnel des nouveaux venus ? Est-il associé à une situation passagère ou au contraire plus durable pour ceux qui s'y frottent ? Est-ce un tremplin vers l'emploi qualifié en permettant à l'immigrant d'acquérir une expérience de travail locale ou étiquette-t-il les individus à une catégorie d'emploi inférieure de ce pour quoi ils ont été formés initialement ? Comment les immigrants transitent-ils d'un emploi à l'autre ? Comment évoluent leurs statuts d'emplois et salaires au fil du temps ? Quels sont les mécanismes qui régissent la présence en emploi qualifié et sous-qualifié, de même que les statuts d'emploi et salaire ? Quel effet a la suréducation sur les autres indicateurs de qualité d'emploi ?

C'est à ces questions que la présente thèse s'attaquera. Pour ce faire, les données de l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés (ETS) seront utilisées. Cette enquête portant spécifiquement sur les travailleurs immigrants sélectionnés – soit la sous-catégorie de la composante économique comptant pour environ 55% des admissions annuelles d'immigrants au Québec ces dernières années – contient à la fois des informations sur la situation prémigratoire des candidats à l'immigration, de même que de l'information datée sur l'ensemble des emplois occupés au Québec pour une durée d'un à cinq ans suivant l'arrivée. Ceci rendra possible d'étudier la situation des immigrants sur le marché du travail à chaque semaine, tant et aussi longtemps qu'ils seront sous observation. Ces données permettront dans un premier temps de dresser un portrait longitudinal, allant bien au-delà du premier contact avec le marché du travail, de l'utilisation des compétences des migrants. Par la suite, nous chercherons à expliquer les cheminements sur le marché du travail, c'est-à-dire à identifier les facteurs expliquant la présence en emploi qualifié et sous-qualifié.

Finalement, nous revisiterons la question de l'évolution des salaires et statuts d'emploi au cours des premières années d'établissement en les mettant en lien avec les qualifications des migrants pour en dégager l'impact. Ce faisant, nous approfondirons différentes dimensions de la qualité de l'emploi qui ont le plus souvent été abordées sous un angle transversal. À titre de facteurs explicatifs de la qualité de l'emploi, nous considérerons l'impact des caractéristiques sociodémographiques des migrants, des actes d'établissement posés dans la société d'accueil et de facteurs macro-sociaux, tels les éléments de la politique de sélection des travailleurs qualifiés au Québec, de même que la conjoncture économique.

À travers le projet qu'elle se donne, cette thèse permettra pour la première fois d'obtenir une vision multi-dimensionnelle de la qualité de l'emploi, en considérant trois indicateurs différents : le niveau de compétences requis pour l'emploi, le statut et le salaire, tout en poursuivant l'étude au-delà des premières transitions sur le marché du travail ou de mesures prises à quelques points différents dans le temps. De plus, en ciblant une population spécifique, les travailleurs qualifiés immigrants du Québec, elle permet de mieux comprendre la réalité vécue par la plus grande part de notre immigration, soit la partie sélectionnée pour son potentiel d'adaptabilité. On peut penser que si cette dernière éprouve des difficultés sur le marché du travail alors qu'elle est spécifiquement retenue en fonction de son potentiel à intégrer le marché du travail, les chances sont élevées pour que le même type de difficultés se retrouve également auprès des deux autres catégories d'immigrants admis pour des motifs familiaux et humanitaires qui n'ont pas fait l'objet d'une telle sélection.

Nous l'avons mentionné, la population du Québec et du Canada est vieillissante. Les prochaines années seront donc marquées par une part grandissante de la société qui aura atteint l'âge de la retraite, qu'un nombre restreint de travailleurs sera appelé à soutenir. Ainsi, s'il est possible d'identifier les difficultés rencontrées par les travailleurs immigrants et de voir quels sont les facteurs garants d'une plus grande utilisation du plein potentiel des nouveaux arrivants se destinant au marché du travail, et ce dans le but d'améliorer la concordance entre le profil des individus et les

emplois qu'ils occupent, nous nous assurons de maximiser leur autonomie et leur contribution à l'économie et aux coffres de l'État. Du point de vue du migrant, une telle situation est également souhaitable dans la mesure où, étant sélectionné en fonction de compétences précises, l'immigrant arrive bien souvent en pensant que celles-ci seront valorisées dans la société d'accueil. En somme, en fonction des résultats obtenus, nous serons plus à même de proposer, le cas échéant, des mesures de sélection et d'accueil plus adaptées aux besoins des immigrants et à leurs performances sur le marché du travail.

Chapitre 1. Travailleurs sélectionnés au Québec : politiques, services offerts et perspectives d'insertion

Peu de pays ont une politique définie en vue de la sélection active des ressortissants étrangers qui se verront accorder le droit à l'immigration. S'ajoutant au Canada et au Québec, l'Australie et la Nouvelle-Zélande ont opté pour un tel mode de gestion de l'immigration en ce qui a trait à l'admission des travailleurs qualifiés. Cependant, comme l'ensemble des pays développés est au prise, à des degrés divers certes, avec le problème du vieillissement de la population en général, mais également du manque de main-d'œuvre, la sélection de candidats à l'immigration sur la base de leur potentiel à intégrer le marché du travail pourrait constituer dans le futur une avenue de plus en plus envisagée par divers pays. C'est notamment le cas de la France qui a voté une loi en faveur de l'instauration d'un système « d'immigration choisie » en juillet 2006 et dont les infrastructures se mettent peu à peu en place comme en témoigne l'instauration d'une carte de séjour « compétences et talents » (La documentation française, 2007). Même nos voisins américains ont discuté de la possibilité de s'inspirer du système canadien et d'instaurer un système de points dans le cadre d'une réforme de l'immigration (Radio-Canada, 2007). Donc, si ce modèle n'est pas encore très répandu, il semble à tout le moins qu'une concurrence accrue entre les pays développés, pour retenir les candidats à l'immigration ayant un profil d'employabilité prometteur, semble se dessiner.

Bien que les politiques de sélection d'une composante économique de la migration retiennent l'attention au niveau international, on en sait encore peu sur leur efficacité à atteindre un de leurs objectifs principaux, pour ne pas dire leur principal, soit l'insertion économique des immigrants ainsi accueillis et l'utilisation des compétences de ces derniers. C'est dans ce cadre que nous nous interrogeons sur la qualité des emplois obtenus par les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec dans le but de voir dans quelle mesure les politiques de sélection et d'accueil des immigrants économiques arrivent à influencer sur les parcours en emploi. Faute de

données adéquates sur les éléments de la politique de sélection des immigrants, plus spécifiquement sur les caractéristiques ayant permis la sélection de chaque immigrant, les études précédentes ont pu tout au plus comparer la situation économique des différentes catégories de migrants admis au sein d'un même pays, dans le cas présent entre les immigrants famille, réfugiés et économiques. Le champ reste pratiquement vierge quant au rôle que jouent les différents critères de sélection (et la pondération qui est associée à chacun d'eux) dans l'insertion économique, particulièrement quant aux types d'emploi à l'intérieur desquels ceux-ci évolueront. Nous nous attaquons donc à ce manque à combler.

Avant d'analyser plus en profondeur les parcours en emploi des travailleurs qualifiés du Québec, un portrait de l'évolution de la politique canadienne et québécoise en matière de sélection des ressortissants étrangers doit être dressé. Ensuite, un bref portrait de la population immigrante québécoise sera fait et nous terminerons en esquissant quelles sont les difficultés rencontrées par les immigrants sur le marché du travail et les programmes en place pour y faire face.

1.1 Politique canadienne en matière d'immigration

La gestion des flux migratoires n'est pas chose nouvelle au Canada. Peu après ses débuts en tant qu'entité indépendante, le Canada s'est doté d'une politique en matière d'immigration. Celle-ci fut modifiée à maintes reprises afin de répondre aux conjonctures et aux besoins particuliers du pays. Les politiques de la fin du 19^e et de la première moitié du 20^e siècle encourageaient davantage une « immigration blanche », c'est-à-dire une immigration issue de l'Europe de l'Ouest, des États-Unis ou en provenance des îles Britanniques. Au cours de cette période, les membres des minorités visibles font face à des mesures discriminatoires visant à restreindre le nombre de leurs ressortissants au Canada (Juteau, 1999 ; Barette, Gaudet et Lemay, 1993). Une telle politique de sélection des immigrants en fonction de leur pays de provenance a eu cours jusqu'en 1962, après quoi les critères de préférence ethnique perdent de l'importance. En 1967, la loi canadienne en matière d'immigration prend un tournant marquant. C'est alors qu'est instaurée une politique visant à éradiquer

toute distinction en fonction de l'origine ethnique et religieuse des individus. Les candidats à l'immigration sont dorénavant sélectionnés en vertu d'une grille de sélection où des points sont attribués en fonction notamment de la possession de certains attributs du capital humain, tels l'éducation, l'expérience professionnelle et la connaissance des langues officielles (Juteau, 1999). On assiste dès lors à une rationalisation des systèmes d'inclusion et d'exclusion où des critères objectifs servent à déterminer ceux qui seront admis à venir s'établir au Canada (Pâquet, 1997). Ce changement de politique a comme conséquence de modifier drastiquement le visage de l'immigration canadienne. La part relative associée aux bassins d'immigration traditionnels (Europe et Amérique du Nord), dont la majorité des principaux pays fournisseurs d'immigrants faisaient partie jusqu'aux années 1970, a diminué au profit de nouveaux bassins (Asie, Amérique latine, Caraïbes et Afrique) dont on dira de la population qui en est issue qu'elle fait partie des minorités visibles (Driedger, 1996).

Jusqu'à la fin des années 1980, le volume d'immigrants admis a grandement fluctué selon la demande domestique de main-d'œuvre en conjonction avec des conditions politiques et économiques plus ou moins favorables au niveau national (tel le taux de chômage ou le changement de gouvernement) et international. Ainsi, à l'image d'un « robinet » que l'on ouvre et ferme à sa guise selon la capacité de réception du pays, peu d'immigrants se sont établis au Canada au cours de la grande dépression des années 30 et plus d'immigrants ont été admis dans l'après-guerre avant la reprise économique de l'Europe. Cependant, cette conception à court terme de l'immigration a éventuellement fait place à une vision à plus long terme. De 1989 à 1992, malgré la menace d'une grave récession économique, pour la première fois les objectifs annuels d'immigration n'ont pas fléchi, et ont même connu une légère hausse pour se stabiliser aux alentours de 250 000 nouveaux venus par an. Ce changement dans la gestion des niveaux d'immigration a été introduit par le gouvernement conservateur, parti qui était auparavant plutôt enclin à diminuer les volumes d'immigration (Parent, 2001). Depuis, les différents gouvernements au pouvoir ont conclu que les objectifs annuels d'immigration doivent faire l'objet d'une

planification à long terme afin d'éviter de trop grandes fluctuations d'une année à l'autre, ces dernières étant difficiles à gérer (Simmons, 1999). Dans des conditions idéales, le Canada s'est fixé comme cible d'accueillir annuellement une proportion d'immigrants correspondant à 1% de sa population (soit environ 300 000 immigrants). Dans les faits, ces volumes sont légèrement inférieurs, soit une moyenne d'environ 240 000 immigrants par année depuis 2000.

Le Canada admet trois grandes catégories d'immigrants : le regroupement familial, les réfugiés et les immigrants économiques². On mise justement sur cette dernière catégorie afin de rehausser la compétitivité de l'économie canadienne à l'échelle mondiale. Celle-ci comporte plusieurs sous-catégories : les travailleurs qualifiés, les entrepreneurs, les investisseurs, les travailleurs autonomes, les candidats des provinces et les aides familiales résidentes. Cependant, la sous-catégorie des travailleurs qualifiés est la plus importante puisqu'elle regroupe les trois quarts des immigrants économiques. C'est d'ailleurs pour cette dernière que la grille de sélection la plus élaborée, en termes de critères à remplir en vue de favoriser l'adaptabilité des candidats à l'immigration, a été développée. Cette grille a maintes fois été retravaillée depuis son entrée en vigueur en 1967.

Jusqu'à récemment, la politique de sélection des travailleurs qualifiés au Canada était basée sur l'identification de pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions, industries et régions géographiques (Sweetman, 2005). La grille de sélection en vigueur faisait en sorte qu'il était difficile, voire impossible d'obtenir le droit à l'immigration si les candidats performaient mal sur les critères visant à combler les niches d'emplois vacants identifiés par le gouvernement, et ce même avec un fort capital humain. Jusqu'en 2002, le gouvernement utilisait le SPPC (Système de projection des professions au Canada) afin d'identifier les pénuries de main-d'œuvre et ainsi définir l'entrée des étrangers au pays. Bien que ce système

² Sont admis sous le vocable de cette catégorie tant les demandeurs principaux, c'est-à-dire les individus au nom de laquelle la demande d'immigration est remplie et qui doivent répondre aux critères de sélection établis par le gouvernement, ainsi que les conjoints et personnes à charge les accompagnant.

serve toujours à des fins d'information, il ne joue plus un rôle déterminant dans l'élaboration du système de points. Parmi les critères déterminants, on retrouvait au premier chef des points pour la profession envisagée, la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et un emploi attesté (DeVoretz, 2006). Ces critères ont cependant été revus. En effet, les pénuries étaient identifiées à un moment précis dans le temps et il existait un écart entre le temps où les prévisions étaient faites, l'état du marché du travail et le traitement des demandes d'immigration et l'établissement des nouveaux arrivants. Parfois la pénurie avait un caractère volatile et celle-ci avait eu le temps de se résorber avant que les immigrants sélectionnés en fonction de celle-ci viennent s'installer dans leur nouveau pays, ou encore les immigrants ne choisissaient pas toujours de s'installer là où les besoins étaient les plus criants. C'est ainsi que la plus récente refonte du système de points canadien (2002) adopte une vision plus flexible et à long terme pour la croissance économique. L'accent est davantage mis sur le capital humain des individus et non sur la formation professionnelle et la demande pour des professions particulières (Dolin et Young, 2004)³. On cherche des immigrants polyvalents avec un fort potentiel d'adaptabilité, et dont le profil leur permettra de s'adapter aux différentes conditions prévalant sur le marché du travail canadien tout au long de leur vie active.

1.2 Politique québécoise en matière d'immigration

Pour le Canada, si la plus grande part de la gestion de l'immigration se fait au niveau fédéral, il n'en demeure pas moins que l'immigration est un champ de compétence partagé entre les deux ordres de gouvernements, fédéral et provincial. Plusieurs accords ont été signés entre différentes provinces quant au partage des responsabilités en matière d'immigration. L'accord Canada-Québec demeure le plus

³ Depuis février 2008, bien que la grille de sélection en vigueur demeure la même, pour qu'un candidat puisse se qualifier selon le programme des travailleurs qualifiés fédéraux, il doit d'abord satisfaire l'un des trois critères d'éligibilité suivant : avoir une offre d'emploi réservé, être déjà au Canada à titre de travailleur étranger temporaire ou d'étudiant étranger, ou encore posséder une année d'expérience de travail dans l'une des 38 professions listées par le ministère (CIC, 2009b). Ainsi, bien que la grille de sélection demeure basée sur le capital humain du candidat, pour que leur demande soit jugée recevable, la plupart des candidats devront démontrer qu'ils œuvrent dans certaines professions particulières.

complet de ces accords. Penchons-nous maintenant sur la politique québécoise en matière de sélection et d'accueil des nouveaux arrivants.

Avant les années 1960, l'immigration au Québec était entièrement déterminée par le gouvernement fédéral. Celui-ci ayant ses propres objectifs qu'il appliquait à l'ensemble du Canada, les interventions fédérales en matière d'immigration faisaient fi des intérêts économiques et culturels propres au Québec. Les nouveaux arrivants s'établissant au Québec au cours de cette période s'identifiaient généralement à la minorité anglophone et leur intégration passait par les institutions (notamment scolaires) et réseaux sociaux de cette communauté (Gagné et Chamberland, 1999). Ce faisant, la population québécoise percevait avec inquiétude l'immigration, la considérant même comme étant partie prenante d'un processus de minorisation des francophones (MCCI, 1991).

Au cours des années 1960, le Québec commence à démontrer la volonté d'avoir un mot à dire en matière d'immigration. La population québécoise a peu à peu laissé de côté ses craintes des conséquences négatives de l'immigration pour commencer plutôt à la considérer comme un facteur de développement du Québec moderne, et qui peut être orienté selon les besoins et objectifs de la province. Suite à une motion adoptée en 1965 par l'Assemblée nationale, un service qui deviendra par la suite une direction générale de l'immigration est créé. Plus formellement, il faudra attendre 1968 pour qu'un ministère de l'immigration soit instauré⁴ (Barette, Gaudet et Lemay, 1993) afin de « favoriser l'établissement au Québec d'immigrants susceptibles de contribuer à son développement et participer à son progrès » et s'occuper de leur intégration à la majorité francophone (MCCI, 1991, p. 5). Au début, les actions envers l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants se réalisèrent par le biais des Centres d'orientation et de formation des immigrants (COFI) où on y enseignait à l'époque le français aussi bien que l'anglais (Gagné et Chamberland, 1999).

⁴ L'appellation de ce ministère changera à maintes reprises pour se nommer à l'heure actuelle ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC).

En plus d'œuvrer pour l'accueil de ses immigrants, le Québec entreprit également des démarches en vue de la sélection des ressortissants étrangers désirant venir s'établir dans la province. Fort des recommandations de la commission Gendron, qui suggère la mise en place de mesures pour recruter les candidats à l'étranger et pour soutenir leur intégration, le gouvernement du Québec entreprit des négociations avec les autorités fédérales pour obtenir le contrôle sur son immigration et exercer ses responsabilités quant à l'intégration. Des discussions avec le gouvernement fédéral s'ensuivirent différents accords qui donneront à la province, au début, un droit de regard sur les candidats à l'immigration pour finalement en arriver à avoir la pleine autorité sur la sélection de ces derniers.

Quatre accords seront successivement signés en 1971, 1975, 1978, 1991. La première entente, soit l'entente Cloutier-Lang signée en 1971, permet aux agents du Québec de se rendre dans les ambassades ou bureaux fédéraux d'immigration et de jouer un rôle d'informateur auprès des candidats. La seconde entente conclue en 1975, l'entente Bienvenue-Andras, stipule que le fédéral est obligé de tenir compte de l'avis du Québec quant aux candidats qui souhaitent s'établir dans cette province. Cet avis n'est toutefois pas décisif. Il faudra toutefois attendre l'entente Couture-Cullen en 1978 pour que soit conféré au Québec le droit de sélectionner les immigrants qui veulent s'établir sur le sol québécois. Selon les termes de cet accord, les candidats qui répondent aux normes de sélection du Québec auront le droit d'immigrer, pour autant qu'ils se conforment aux exigences du gouvernement fédéral en ce qui a trait à l'état de santé, à l'absence de casier judiciaire et à la sécurité nationale. Cet accord marque ainsi un point tournant dans la capacité effective du Québec à gérer son immigration. L'accord Canada-Québec de 1991 (aussi connu sous le nom de ses signataires Gagnon-Tremblay/McDougall) consolide les acquis de l'entente Couture-Cullen en accordant les pleins pouvoirs au Québec de sélectionner ses immigrants indépendants (maintenant appelé immigrants économiques) et de déterminer les volumes d'immigration désirés par la province. Conformément à son poids démographique à l'intérieur du Canada, le Québec peut chaque année accueillir

environ 25% de l'immigration canadienne, avec le droit de dépasser cette cible de 5% pour des raisons démographiques. Dans les faits, cet objectif n'est jamais atteint. De plus, l'accueil et l'intégration des immigrants deviennent la responsabilité du Québec, responsabilité pour laquelle la province se verra attribuer des compensations financières du gouvernement fédéral (Barette, Gaudet et Lemay, 1993 ; GRES, 1992 ; MCCI, 1991). Selon les termes de cet accord, le seul rôle du gouvernement canadien dans l'admission des immigrants indépendants sera de s'assurer de l'état de santé des candidats sélectionnés et que ceux-ci n'ont pas d'antécédents judiciaires. La responsabilité quant à l'admission des immigrants pour des motifs de réunification familiale ou humanitaire demeure cependant le ressort du gouvernement fédéral (Emploi et Immigration Canada, 1993). C'est donc environ de 50 à 65% des candidats admis que peut contrôler le Québec. Bien que son contrôle sur l'immigration demeure en partie limité, c'est néanmoins les pouvoirs les plus essentiels qui ont été conférés au Québec, puisqu'ils lui permettent de choisir et orienter en fonction de ses objectifs les caractéristiques d'une grande partie de la population immigrante venant s'établir sur son sol.

Suite aux pouvoirs qui lui ont été accordés, le Québec a défini ses propres critères de sélection des candidats de la catégorie des indépendants (désignant aujourd'hui les travailleurs qualifiés de la catégorie économique). C'est en 1979 que la première grille de sélection québécoise a été mise sur pied (Bouarbat et Boulet, 2007). Dans les faits, bien que le Québec soit entièrement libre de déterminer ses propres critères pour la sélection des immigrants, à ses débuts, la grille de sélection québécoise reflétait grandement la structure et les orientations de la grille fédérale, mis à part la connaissance du français pour lequel le Québec accordait une plus grande importance. Encore aujourd'hui, on retrouve sensiblement les mêmes éléments dans les grilles de sélection fédérale et provinciale, bien qu'elles diffèrent sur certains éléments et sur la pondération accordée à chacun d'eux. Avant 1996, faisant miroir à l'orientation de la grille canadienne, bien que cherchant à retenir les candidats ayant des caractéristiques susceptibles de favoriser leur établissement, la grille de sélection québécoise était éliminatoire pour les candidats ne disposant pas

d'une offre d'emploi assurée ou encore ne se destinant pas à une profession en demande à ce moment au Québec (Godin, 2004). En 1996, des changements majeurs ont été apportés à la grille de sélection québécoise. D'autres changements y ont aussi été apportés en 2006. Cependant, comme la présente étude se penchera sur la grille de sélection de 1996 et que les critères en vigueur en 2006 sont sensiblement les mêmes à quelques exceptions près, nous nous attarderons plus en profondeur à décrire son état à ce moment précis. Nous reviendrons par la suite sur les changements récemment introduits.

La politique de sélection des immigrants est établie à la fois pour répondre à des objectifs démographiques, promouvoir le développement économique du Québec, répondre à des enjeux socioculturels de même que de manière à favoriser une intégration réussie chez les nouveaux arrivants. C'est afin de prendre en compte ces quatre aspects que le gouvernement du Québec a développé une grille de sélection basée sur un système de points. Les modifications apportées à la grille en 1996 avaient pour but d'optimiser l'atteinte de ces grands objectifs, à travers les facteurs évalués, la pondération et les seuils de passage, de manière à atteindre un équilibre le plus susceptible de refléter le poids attribué à chacun de ces objectifs. (Langlais, 1998). Elles indiquent un changement de perspective d'une gestion de l'immigration à court terme, orientée de manière à répondre à des besoins ponctuels du marché du travail, à une vision à plus long terme, visant à recruter des candidats ayant un profil d'employabilité prometteur afin de répondre aux impératifs du vieillissement de la population et de la demande croissante pour une main-d'œuvre qualifiée.

En 1996, les travailleurs indépendants du Québec pouvaient appliquer sous trois différents programmes soit : le programme d'offres d'emploi assurées, de profession en demande au Québec (PDQ), ou encore d'employabilité et mobilité professionnelle (PEMP). Selon le programme sous lequel il se qualifie, le candidat obtient de 15 à 7 points (soit respectivement pour le programme d'emploi assuré et le PEMP) à la grille de sélection des travailleurs. Pour être éligible au programme d'offres d'emploi assurées, l'immigrant doit avoir reçu une offre d'emploi formelle

d'un employeur québécois et, dans la majeure partie des cas, ce dernier doit avoir fait la preuve de l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour remplir cet emploi. Le deuxième programme sous lequel les candidats peuvent soumettre une demande en tant que travailleurs qualifiés est celui des professions en demande au Québec. Une liste des professions en demande est établie et réévaluée périodiquement par des instances gouvernementales. Y figurant sont des professions pour lesquelles il n'existe pas nécessairement de pénurie de main-d'œuvre, mais pour lesquelles les perspectives d'emploi sont très bonnes à moyen ou long terme. On y retrouve particulièrement des professions dans le domaine des technologies de l'information et des télécommunications, des biotechnologies et de l'aéronautique tels des ingénieurs, des mathématiciens et statisticiens, des physiciens ou astronautes, des chimistes, des designers industriels et des machinistes pour n'en nommer que quelques-uns. Finalement, le dernier programme, soit celui relatif à l'employabilité et la mobilité professionnelle, constitue le principal changement à la grille de sélection en 1996. L'introduction de ce volet est prévue pour accueillir des candidats ayant un profil prometteur quant à leurs possibilités d'insertion en emploi et d'adaptation aux réalités du marché québécois, mais non éligible aux deux programmes précédemment cités (MRCI, 2000). Avant l'ajout d'un tel programme, le recours à la dérogation était fréquent⁵. Avec celui-ci, le nombre de demandes de dérogations acceptées a grandement diminué ; il est passé de 50% à 20% (Langlais, 1998).

En plus de la dimension relative à l'emploi renfermant les trois programmes précédemment cités, les immigrants indépendants du Québec se voient attribuer des points en fonction de huit autres dimensions. En ordre d'importance dans la grille elles renvoient à : l'adaptabilité (31 points), aux connaissances linguistiques (23 points), la formation (17 points), aux caractéristiques du conjoint – le cas échéant (17 points), l'emploi (15 points), l'expérience professionnelle (10 points), l'âge (10

⁵ Il est prévu que le ministre (ou ses fonctionnaires auxquels il a délégué le pouvoir) a le droit d'accepter un candidat qui ne satisfait pas aux exigences de la grille de sélection, mais dont il juge que le résultat ne reflète pas les possibilités qu'a ce dernier de s'établir avec succès (Langlais, 1998).

points), la présence d'enfants (8 points) et la capacité d'autonomie financière – critère éliminatoire (1 point).

L'adaptabilité se compose de différents facteurs évalués par les agents d'immigration lors d'un entretien avec le candidat. On y évalue d'abord les qualités personnelles du candidat (15 points), c'est-à-dire sa flexibilité, sa sociabilité, son dynamisme, son initiative, sa persévérance, sa confiance en soi, son esprit de réalisme et sa maturité. La motivation du futur immigrant est également notée (5 points) par le biais de questions sur les motifs de l'émigration et les raisons invoquées pour la venue éventuelle au Québec. Des points (2) sont également attribués selon l'appréciation de l'agent du ministère quant à la connaissance du Québec du candidat. Ces points permettent entre autres de refléter ses connaissances du marché du travail, des conditions de sa profession, des conditions de vie et des conditions climatiques. Deux autres éléments sont notés, soit le fait d'avoir des parents ou amis au Québec (3 points) et le fait d'avoir préalablement séjourné au Québec (6 points) soit pour le travail ou les études ou encore pour d'autres motifs (MRCI, 2000 ; Langlais, 1998 ; Barette, Gaudet et Lemay, 1993).

Le bloc de critères se rapportant aux connaissances linguistiques évalue principalement la connaissance des langues officielles. Pour ce qui est du français, 15 points y sont alloués et répartis en fonction des capacités de compréhension, d'expression orale, de lecture et d'écriture du candidat, alors que pour l'anglais ce sont uniquement la compréhension et l'expression orale qui sont évaluées pour un total de 6 points. Le candidat peut obtenir 2 points supplémentaires s'il a effectué ses études secondaires ou postsecondaires en français.

La formation du candidat est évaluée en fonction de 3 critères. C'est d'abord la scolarité qui est évaluée. Selon le dernier diplôme obtenu, allant du secondaire au 3^e cycle universitaire, un maximum de 11 points peut être cumulé. Le fait de détenir une deuxième spécialité, sanctionnée par un diplôme, rapporte jusqu'à deux points supplémentaires, selon la durée de la formation, et finalement le fait que la formation

s'inscrive dans la liste des formations privilégiées du Québec permet d'ajouter jusqu'à quatre points supplémentaires.

L'expérience professionnelle est également sanctionnée à raison d'un point par tranche de six mois d'expérience jusqu'à concurrence de 10 points. L'âge aussi est évalué selon un barème équivalent à 10. Les répondants de moins de 22 ans ne récoltent aucun point, alors ceux de 23 à 30 ans récoltent le maximum alloué et par la suite les points diminuent graduellement dans la trentaine pour revenir à 0 pour les candidats de 40 ans et plus.

Les changements apportés à la grille de sélection en 1996 ont fait en sorte d'accorder plus d'importance à la cellule familiale du requérant principal, c'est-à-dire aux caractéristiques du conjoint, si le requérant en a un, et à la présence d'enfants mineurs. Selon que le candidat ait ou non un conjoint, le seuil de passage est modifié. Le demandeur doit totaliser 65 points s'il immigré seul et 70 points s'il compte venir s'établir avec un conjoint. À l'image des critères qui s'appliquent pour le requérant principal, les conjoints sont évalués sur leur formation (5 points), leur expérience professionnelle (2 points), leur âge (2 points) et leur connaissance du français (8 points). Tous les demandeurs peuvent également recevoir des points (8) selon qu'ils ont des enfants de 12 ans et moins (2 points par enfant) ou de 13 à 17 ans (1 point par enfant).

Finalement, chaque répondant reçoit un point pour le fait de remplir le critère d'autonomie financière pour une durée de trois mois ou plus. Les barèmes concernant le montant d'argent dont l'immigrant doit disposer sont établis par le ministère en fonction des membres du ménage qui migrent avec le demandeur (MRCI, 2000).

Il ressort de la politique de sélection québécoise en vigueur à ce moment que l'emploi, même s'il n'est pas le critère auquel le plus de points sont attribués⁶, est néanmoins déterminant dans la mesure où l'immigrant doit d'abord, lors d'une étape de sélection préliminaire, réussir à se qualifier pour l'un des trois programmes d'admission qui ont comme principal critère le lien projeté entre l'immigrant et le marché du travail. Le capital humain est également valorisé et déterminant dans la sélection des nouveaux arrivants. Les immigrants se qualifiant pour l'un ou l'autre des trois programmes d'employabilité doivent démontrer un profil socioprofessionnel concurrentiel s'ils veulent espérer être retenus en bout de ligne.

En 2006, le ministère responsable de l'immigration a de nouveau procédé à une refonte de sa grille de sélection pour axer davantage la sélection des candidats en vertu du capital humain qu'ils possèdent, l'employabilité et la mobilité professionnelle (MICC, 2005). Si les éléments évalués restent généralement les mêmes, quelques changements méritent d'être soulignés. Au chapitre de la formation, une distinction accrue est faite entre les diplômes de type technique ou professionnel et les diplômes de nature générale. Des points sont maintenant attribués au fait de détenir un diplôme québécois et plus de points sont octroyés à cette dimension en général. Il en va de même pour l'âge. Le fait d'avoir séjourné au Québec et avoir de la famille y résidant devient une dimension à part entière, à laquelle on accorde plus d'importance qu'auparavant, et ce au détriment de la dimension d'adaptabilité qui perd de l'ampleur. On encourage également l'établissement en région, en distinguant le fait d'avoir une offre d'emploi assurée dans la Région Métropolitaine de Montréal (RMM) d'une offre d'emploi validée à l'extérieur de celle-ci. Nous ne nous attarderons toutefois pas plus en détail au contenu de cette grille, la présente étude portant davantage sur l'évaluation du contenu de celle établie en 1996 et les orientations des deux grilles restant somme toute similaires. De plus, les changements ayant été apportés à la grille de 2006 sont encore trop récents pour que les parcours des immigrants y ayant été soumis soient

⁶ Les dimensions, en ordre d'importance dans la grille sont l'adaptabilité (31 points), les connaissances linguistiques (23 points), la formation (17 points), et en quatrième lieu l'emploi (15 points) (MRCI, 2000).

analysés et qu'on puisse en dégager l'impact de la grille. De toute façon, des données administratives sur les points obtenus par les individus sur chacun des critères de la grille de sélection, jumelées à des données de sondage sur les parcours en emploi des migrants y ayant été soumis, existent uniquement pour la grille de 1996. De telles données constituent d'ailleurs une première.

1.2.1 Composition de l'immigration québécoise

La part relative de l'immigration économique dans le flux migratoire du Québec a cru au cours des dernières années. En 1996, elle s'établissait à 30,8%. En 2000, elle a frôlé la barre des 40% pour atteindre un taux inégalé en 2008 de 65%. À l'intérieur de celle-ci, l'immigration des travailleurs qualifiés a également pris de l'ampleur puisqu'elle comptait pour 64%, 72% et 91% de l'immigration économique en 1996, 2000 et 2008 – ce qui représente respectivement 25, 36 et 59% du flux migratoire total pour ces trois années (MICC, 2009 ; MRCI, 2001).

Tout comme pour le reste du Canada, les immigrants du Québec sont de provenance très variée. En 2008, 30,4% provenaient d'Afrique, 28,1% d'Asie, 22,7% des Amériques, 18,6% d'Europe et 0,2% d'Océanie (MICC, 2009).

Les immigrants admis au Québec sont fortement scolarisés, particulièrement ceux admis sous le volet économique. Entre 1993 et 2002, environ 60% de cette immigration économique avait au moins 14 années de scolarité à son actif, contre seulement 2,3% qui détenait 6 années ou moins de scolarité, 19,9% qui avait étudié pendant 7 à 11 ans et 17,1% qui est resté 12 à 13 ans sur les bancs d'école. Chez les immigrants admis en tant que réfugiés et sous la composante de réunification familiale, ce ne sont que 31% qui possèdent 14 années et plus de scolarité (MRCI, 2003)⁷.

⁷ Depuis quelques années, le MICC n'affiche plus sur son site web l'information quant au niveau de scolarité par catégorie d'immigration.

1.2.2 Difficultés d'établissement potentielles et services offerts

Étant de provenance de plus en plus variée, sélectionnés pour leur potentiel d'employabilité et par conséquent fortement scolarisés et expérimentés, la question de la transférabilité et de l'utilisation des acquis des travailleurs immigrants dans un contexte autre que leur milieu d'origine se pose.

Les immigrants peuvent rencontrer plusieurs obstacles au cours de leur établissement professionnel. Sobkow (2001) aborde les obstacles professionnels formels que peuvent rencontrer les immigrants. L'exercice d'une profession est défini (en partie ou en totalité) par un ensemble de normes professionnelles qui lui est propre. Celles-ci servent d'étalons de mesure auxquels les professions et les personnes les exerçant devront pouvoir se comparer. Ces normes « peuvent servir de base d'évaluation des connaissances, des compétences et des habiletés des personnes qui exercent déjà une profession ou qui veulent y accéder et qui désirent avoir une reconnaissance professionnelle » (Sobkow, 2001, p.9). La reconnaissance professionnelle peut prendre deux formes différentes, soit un permis d'exercice et un titre réservé. Dans ses différentes variantes, la reconnaissance professionnelle sert à signifier qu'un travailleur satisfait aux normes d'exercice de sa profession. Le permis d'exercice représente la forme la plus stricte de reconnaissance professionnelle dans la mesure où seuls les individus le possédant obtiennent le droit d'exercer une profession donnée. C'est le cas des professions de médecin, d'ingénieur, d'avocat ou d'architecte pour lesquelles le permis d'exercice confère à ses détenteurs le droit exclusif d'exercer la profession. L'accès aux professions à titres réservés est cependant plus souple. Le titre réservé vient attester que les personnes qui le détiennent satisfont à certaines normes et possèdent des qualifications et compétences particulières, mais l'exercice de la profession n'est pas exclusif à ceux détenant un tel titre. Les professionnels portant un titre réservé sont généralement membres d'une association. Les comptables en sont un bon exemple. Ce ne sont pas tous les comptables œuvrant sur le marché du travail qui peuvent se prévaloir du titre CA, CGA et CMA.

Dans les faits, c'est environ 20% de la population canadienne qui exerce une profession réglementée (soit par un permis ou un titre) (Sobkow, 2001). La majeure partie des travailleurs exercent des professions non réglementées. Pour celles-ci, l'employeur est seul juge des qualifications et exigences relatives à l'emploi (tels le diplôme ou l'expérience) et il n'y a généralement pas d'obstacle formel quant à l'exercice de cette profession. Cependant, dans certains cas, les connaissances pour exercer des professions sont fortement teintées d'un caractère local, et sont donc difficilement transférables d'un contexte à l'autre (Sobkow, 2001).

Afin de faire face aux obstacles formels ou informels dans leur insertion professionnelle, divers services ont été mis sur pied au Québec pour aider les nouveaux arrivants⁸. Avant leur migration ou au moment de leur arrivée, les nouveaux arrivants peuvent effectuer différentes démarches afin de faciliter leur recherche d'emploi. D'une part, le gouvernement québécois leur offre un service (SEC – Service des évaluations comparatives) leur permettant de faire évaluer leurs titres de compétences acquis à l'étranger afin de déterminer à quels standards québécois ils correspondent. Bien que cette évaluation comparative des études effectuées hors Québec ne puisse être considérée légalement comme un diplôme et n'engage aucune institution d'enseignement québécoise, l'immigrant pourra du moins faire valoir à un employeur potentiel sa scolarité, à travers un document explicatif officiel délivré par le ministère, en utilisant les étalons de sa société d'accueil (MICC, 2006a).⁹

⁸ D'autres services existent à l'échelle du Canada. Cependant, comme le ministère de l'immigration au Québec est responsable de l'accueil et de l'intégration de ses nouveaux arrivants, nous avons choisi de nous concentrer sur ceux offerts à l'échelle provinciale.

⁹ Comme il peut être difficile pour les immigrants de se retrouver dans les dédales de la documentation disponible, un « Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers » (BORTCE) a été mis sur pied par Citoyenneté et Immigration Canada en 2007 afin de rediriger les individus vers la bonne information (généralement vers les services compétents des provinces) quant aux exigences à remplir pour travailler au Canada, les tendances sur le marché du travail et le processus de recherche d'emploi. À l'intérieur du site web de celui-ci, on peut accéder à l'outil « Travailler au Canada » qui permet d'obtenir de l'information sur le marché du travail et les différentes professions et le cas échéant, obtenir de l'information sur les professions réglementées et obtenir les coordonnées des organismes de réglementation couvrant la province dans laquelle l'individu compte exercer sa profession (CIC, 2009c).

D'autre part, des démarches peuvent également être effectuées du côté des ordres professionnels pour les immigrants qui envisagent la pratique d'une profession protégée. Au Québec, il existe 45 ordres professionnels et 26 métiers réglementés, dont plusieurs figurent soit sur la liste des professions en demande ou des formations privilégiées par le programme d'employabilité et mobilité professionnelle. Chacun de ces ordres est libre de déterminer ses propres critères d'admission, ce qui résulte en l'absence de procédure unifiée pour obtenir le droit d'exercer. Néanmoins, on demande généralement au candidat de satisfaire aux exigences du point de vue de la scolarité requise, de la connaissance du français et de remplir certaines autres conditions variables d'un ordre à l'autre, tels des stages, des examens ou encore posséder une certaine expérience de travail (MICC, 2006b). Quant aux métiers réglementés, ils ont trait au domaine de la construction et impliquent le passage à travers différentes étapes d'apprentissage impliquant l'acquisition d'expérience de travail et la réussite d'examens (MICC, 2006c). La profession d'enseignant et certaines professions du milieu financier demandent également à l'immigrant de se procurer un certificat ou une autorisation pour pratiquer leur profession.

Le site web du ministère québécois responsable de l'immigration comporte une section réservée à l'emploi. En plus de l'information générale sur le marché du travail québécois et sur la recherche d'emploi, une section y est désignée pour se renseigner sur l'« Évaluation comparative des études effectuées hors Québec » ainsi que sur les professions ou métiers réglementés. Sur ce dernier sujet, les immigrants peuvent y obtenir des fiches thématiques documentant la procédure à suivre pour l'accès à chacune des professions ou métiers réglementés sur son territoire. L'accès aux professions et métiers réglementés demeure un sujet d'actualité pour le ministère qui a mis sur pied un projet visant à en faciliter l'accès pour les nouveaux arrivants dans les années 2000. Les actions et mesures mises en œuvre sur ce sujet sont orientées en vue de mieux informer, reconnaître la formation et l'expérience des personnes immigrantes et préparer les candidats à la formation d'appoint ou aux examens de contrôle des connaissances en impliquant directement les différents ordres professionnels qui ont eux développés de nouveaux principes et de nouveaux

outils adressant les besoins spécifiques des nouveaux arrivants. De plus, cette initiative du ministère a permis de conclure des ententes entre des ordres professionnels et des organisations situés à l'étranger (MICC, 2008).

Plus généralement, d'autres services peuvent également aider les immigrants dans leur recherche d'emploi, qu'ils fassent ou non partie d'une profession réglementée. Un guide intitulé « Apprendre le Québec : Guide pour réussir mon intégration » est remis aux immigrants lors de leur arrivée et leur fournit des renseignements sur divers sujets dont les pratiques locales quant à l'emploi et au marché du travail. S'adressant autant à la population générale qu'aux immigrants, le site web d'Immigration-Québec redirige ses utilisateurs vers le site d'Emploi Québec où peuvent être trouvés des informations sur le marché du travail et les perspectives d'emploi, un service de placement en ligne emploi.quebec.net de même que des liens vers les moteurs de recherche d'emplois indépendants. Une fois arrivés, les centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que plusieurs ONG offrent aux nouveaux venus une vaste gamme de services d'aide à l'emploi, pouvant prendre la forme de formations d'aide à la recherche d'emploi s'échelonnant sur plusieurs jours ou encore de services d'orientation professionnelle. Le ministère offre également ses propres séances d'information sur le marché du travail aux immigrants francophones, dont une générale de 16 à 20 heures portant sur l'intégration socioéconomique de manière générale (contexte social et économique, marché du travail au Québec et la recherche d'emploi) et une seconde plus spécifique ayant comme objet les pratiques culturelles en emploi.

Un programme de mentorat, Québec pluriel, permet également aux immigrants de 16 à 35 ans s'étant établis au Québec depuis moins de 5 ans d'être jumelé à un mentor qui partagera, soit par des rencontres ou des conversations téléphoniques hebdomadaires, ses connaissances sur le marché du travail et de la société québécoise, son parcours de carrière et parlera de sa profession. Les participants de ce programme pourront également bénéficier de conseils d'orientation

professionnelle et participer à des ateliers de recherche d'emploi, de formation socioprofessionnelle et de familiarisation à la réalité québécoise.

Mis à part l'information de nature économique, certains immigrants arrivent avec une connaissance inexistante ou limitée du français. Pour ces derniers, des services d'apprentissage linguistiques existent qui pourront éventuellement jouer un rôle dans leur insertion économique. Le ministère offre des cours de français, répartis en trois niveaux, selon la compétence langagière, de la personne qui peuvent être suivis soit à temps complet, partiel ou orientés sur mesure en fonction des besoins. Les participants peuvent sous certaines conditions obtenir des compensations financières pour leur présence. Selon leur bagage scolaire, la connaissance d'une autre langue et de la graphie latine, les immigrants sont orientés vers divers lieux de formation – universités, cégeps, commissions scolaires, organismes communautaires – pour recevoir leur formation. Il existe également des centres d'autoapprentissage du français (CAF) pour les adultes désirant améliorer la qualité de leur français de manière indépendante, de même qu'une section sur le site web du ministère dédiée à l'apprentissage du français en ligne.

Les employeurs jouent un rôle important dans le processus de recrutement des candidats étrangers, dans la mesure où bien souvent la reconnaissance des qualifications des travailleurs est laissée à leur seule discrétion. Ainsi, afin d'aider les employeurs dans leur prise de décision, des guides pratiques pour faciliter l'accueil et l'intégration de personnel issu de l'immigration ont été mis sur pied. Ces guides, orientés en fonction des différentes régions du Québec abordent une variété de sujets allant du processus de recrutement, de pré-sélection et sélection à la gestion de la diversité culturelle en emploi. Les employeurs ayant des interrogations sur la gestion des ressources humaines, l'embauche et l'intégration des personnes immigrantes peuvent également se référer au CLE pour obtenir des réponses.

Un autre programme s'adresse tant aux immigrants (et minorités visibles) qu'aux employeurs. Il s'agit du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et

des minorités visibles en emploi (PRIIME). Ce programme a pour but d'inciter les PME à embaucher des travailleurs immigrants et des minorités visibles, permettre à ceux-ci d'acquérir une expérience de travail locale et favoriser le maintien en emploi des personnes embauchées. Le programme comporte plusieurs volets. Dans un premier temps, il vise l'acquisition d'expérience en milieu de travail en défrayant une partie des coûts d'un salarié à temps plein (jusqu'à 50%, jusqu'à concurrence de 7500\$). Il cible également l'accompagnement, c'est-à-dire des activités réalisées au sein de l'entreprise au cours des trois premiers mois d'embauche qui permettent à l'individu de s'intégrer à son nouveau milieu de travail. Ce programme défraie le salaire d'une personne de l'entreprise pour les heures où cette dernière est affectée à cette tâche. Un troisième volet se rapporte à l'adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines pour tenir compte de la diversité culturelle en entreprise, et un dernier touche l'adaptation des compétences des nouveaux venus au contexte nord-américain par le biais de formations d'appoint ou de mise à niveau organisées par l'employeur.

À l'aube de 2008, le Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, en collaboration avec le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles, a pris l'initiative d'une consultation portant sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes issues de l'immigration. De plus, les efforts déployés par le gouvernement québécois en vue de faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés et la mobilité de la main d'œuvre se poursuivent. Si les performances économiques des nouveaux arrivants semblent être au goût de l'heure, c'est pour cause. En effet, en dépit des efforts apparents pour sélectionner une immigration la plus susceptible de connaître une intégration rapide au marché du travail, et de leur offrir des services d'insertion appropriés, ces immigrants sont nombreux à rapporter qu'ils ont eu des difficultés et ont rencontré des barrières dans leur insertion professionnelle. Dans le cadre d'une étude sur les travailleurs sélectionnés au Québec, Godin (2004) rapporte que 61% des immigrants considèrent que l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'enquête correspondait « davantage » ou « tout à fait » à leur domaine de formation. Cette proportion chutait à 52% lorsqu'il était

question de savoir s'ils percevaient cet emploi comme correspondant à leur niveau de formation. Si plus de 50% des travailleurs de cette enquête affirmaient ne pas être touchés par la déqualification professionnelle, il n'en demeure pas moins que 48% percevaient en être victime. Les répondants ont également évoqué différentes difficultés rencontrées au cours de la recherche d'emploi, dont la non-reconnaissance de l'expérience de travail prémigratoire (38%), la non-reconnaissance de la formation acquise à l'étranger (31%) ou encore des difficultés pour l'obtention du droit de pratique d'une profession ou d'un métier régi (10%). Une autre enquête, canadienne cette fois, arrive à des constats similaires. Les résultats de l'enquête ELIC montrent que 70% des immigrants canadiens ayant cherché un emploi ont fait face à de telles barrières (Statistique Canada, 2003c). De plus, parmi les immigrants interrogés, 44% des travailleurs sélectionnés ont fait des démarches pour faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers et 56% de ceux-ci ont vu leur demande acceptée après environ six mois de résidence au Canada (Statistique Canada, 2005b). Or, bien que les travailleurs sélectionnés semblent motivés à prendre des mesures visant à favoriser leur insertion économique, il n'en demeure pas moins que la sous-utilisation des qualifications des immigrants entraîne des pertes de revenus considérables. Selon le Conference Board du Canada (Bloom et Grant, 2001), le manque de reconnaissance des qualifications entraîne des pertes de revenus oscillant entre 4,1 à 5,9 milliards de dollars pour les canadiens à chaque année. Bien que ce chiffre porte sur l'ensemble des Canadiens, une grande partie des personnes touchées par le problème sont des immigrants. Une autre étude, ayant pour cible les immigrants, avance que ceux-ci subissent des pertes de revenus totales s'élevant à 15 milliards de dollars, dont 12,6 milliards relèvent de l'iniquité salariale et 2,4 milliards sont plus spécifiquement imputables à la sous-utilisation de leurs compétences. Si les chiffres rapportés ne concordent pas exactement, en émane tout de même le constat global des pertes qui sont encourues tant pour l'État que pour les individus qui en font directement les frais (Couton, 2002).

Face à ces difficultés éprouvées par les immigrants et comme l'immigration continuera d'être partie prenante des réalités québécoises, il apparaît impératif de

dresser un portrait et de comprendre les performances économiques de ces immigrants sélectionnés sur le marché du travail. En effet, si ces immigrants sont sélectionnés sur la base d'un potentiel d'insertion élevé, encore faut-il leur donner les moyens de se réaliser à la pleine mesure des capacités pour lesquelles ils ont été admis dans la société d'accueil et regarder si l'ensemble des programmes décrits portent fruits.

Nous nous interrogerons donc à savoir si les ressortissants étrangers sélectionnés au Québec arrivent à obtenir et à se maintenir dans un emploi pour lequel ils sont qualifiés, ou si ces derniers s'inscrivent dans une constante déqualification, et quels sont les facteurs favorisant ou freinant le maintien en emploi qualifié. Cette interrogation entraîne nécessairement des sous-questions incontournables. En effet, il ne s'agit pas uniquement de voir le maintien en emploi qualifié, mais également les processus de mobilité en emploi des nouveaux arrivants. Ainsi, on peut se demander quel est le rôle du cumul d'expériences de travail, selon le type de qualification exigé sur le reste du parcours en emploi, et éventuellement dans l'atteinte d'un emploi qualifié. En parallèle à l'utilisation des qualifications des immigrants sur le marché du travail, on peut également se demander dans quel type d'emploi ils se trouvent et comment leur rétribution salariale évolue au fil du temps. Ce sont autant de questions que nous aborderons, mais voyons d'abord comment la littérature a traité de ces grands questionnements.

Chapitre 2. Qualité de l'emploi et mobilité professionnelle chez les immigrants récents : état de la question

L'objectif de cette thèse est de mieux comprendre l'insertion professionnelle des travailleurs immigrants sélectionnés du Québec en ce qui a trait à l'utilisation sur le marché du travail québécois des titres scolaires possédés au moment de l'arrivée. La sous-utilisation des compétences des immigrants est un problème d'actualité. Cependant, les prochaines années, en raison des pénuries de main-d'œuvre anticipées avec le départ à la retraite des baby boomers, risquent également d'être confrontées au problème inverse, soit des individus occupant des emplois pour lesquels ils sont sous-éduqués. Si ce dernier aspect du problème de l'utilisation des compétences des immigrants s'avèrerait davantage de nature conjoncturelle, on peut penser que les facteurs entourant la suréducation resteront eux les mêmes.

Dans cette optique, la présence au fil du temps dans un emploi correspondant au moins à son niveau de compétences sera étudiée, pour en cerner l'ampleur, mais surtout en identifier les déterminants au cours des premières années d'établissement. Pour ce faire, l'impact de divers facteurs, dont les actes d'établissement posés par les immigrants, sur le cheminement professionnel de ces individus sera considéré. À ce titre, une attention particulière sera portée au rôle des premières expériences professionnelles comme vecteur de reproduction sociale. La relation formation-emploi, en plus d'être le phénomène à expliquer, sera également un facteur d'explication dans la mesure où les expériences passées seront considérées comme potentiellement garantes de l'avenir. De plus, l'évolution de d'autres dimensions de la qualité de l'emploi, tels le salaire et le statut socioéconomique, fera l'objet de discussions et sera mise en relation avec la question de l'appariement entre le niveau de formation et celui requis pour l'emploi.

C'est donc avant tout un phénomène social qui retiendra notre attention, soit la déqualification des immigrants sur le marché du travail, phénomène que nous chercherons à expliquer par le biais de différentes approches théoriques. Ainsi, plutôt que de proposer un débat théorique, cette thèse vise à tirer des conclusions pratiques en se servant de ces théories pour mieux comprendre comment se forge et évolue la relation niveau de formation-emploi chez les travailleurs sélectionnés du Québec, une catégorie d'immigrants qui a justement été sélectionnée en fonction de son potentiel à intégrer le marché du travail. Notre contribution consistera donc à donner l'heure juste sur ce problème, qui avant d'être un problème sociologique, en est un social.

Le présent chapitre se divisera en trois grandes sections qui permettront de définir théoriquement l'objet de notre étude, de faire état de la littérature empirique qui s'y rapporte et finalement de poser un cadre théorique où pourront être puisées différentes pistes d'explication.

La première section se concentrera sur la relation formation-emploi. Elle permettra de poser les assises théoriques quant à la définition du phénomène central étudié dans cette thèse, soit l'adéquation (ou non-adéquation) entre le niveau de formation possédé par le migrant et le niveau de formation exigé pour l'emploi. Ce faisant, nous verrons comment celle-ci peut être reliée aux autres dimensions de la qualité de l'emploi à travers les conséquences possibles qu'elle peut entraîner, notamment sur le salaire. Nous soulèverons les limites conceptuelles générales des études portant sur les travailleurs et les jeunes à leur entrée sur le marché du travail, pour proposer un cadre d'étude qui s'enchaîne dans une approche longitudinale de la carrière, plus approprié au cas spécifique des travailleurs immigrants.

La seconde section rapportera les résultats des travaux empiriques sur la question de la qualité de l'emploi chez les immigrants, en portant une attention particulière à l'évolution de ses différentes dimensions (relation formation-emploi, statut socioéconomique et salaire) au fil de l'établissement des individus concernés.

Finalement, la dernière section revisitera, dans un cadre de l'action rationnelle, différentes théories socioéconomiques du positionnement sur le marché du travail, telles les théories se rapportant au capital humain, aux signaux, à la discrimination et aux réseaux sociaux.

2.1 La relation formation-emploi

Traiter de l'insertion en emploi des nouveaux entrants sur le marché du travail et de l'évolution de leur situation d'emploi au gré des premières expériences de ceux-ci pose d'emblée un cadre d'analyse qui se veut dynamique. Les performances économiques des immigrants et leurs cheminements en emploi seront abordés sous l'angle de la mobilité professionnelle, cette optique permettant d'identifier les processus sous-jacents à leur établissement économique et leur positionnement sur le marché du travail dans la société d'accueil.

On fait généralement référence à deux types de mobilité dans la littérature. Le premier relève de la mobilité intergénérationnelle, où l'on observe dans quelle mesure les positions occupées par les individus sur le marché du travail sont tributaires de celles de leurs parents et s'inscrivent en continuité avec celles-ci. L'autre type est la mobilité de carrière dont le but est d'étudier le cheminement de carrière d'un individu, de son entrée sur le marché du travail à sa sortie. Lorsqu'elle porte sur des nouveaux arrivants, la mobilité de carrière revêt un caractère particulier. Il ne s'agit plus de voir uniquement la continuité d'une carrière à l'intérieur d'une même économie, mais bien de considérer l'expérience migratoire et voir dans quelle mesure les expériences pré- et postmigratoires peuvent être réconciliées ou au contraire s'inscrivent en rupture les unes par rapport aux autres (McAllister, 1995).

La mobilité professionnelle peut être abordée à partir de différentes caractéristiques de l'emploi, que ce soit par rapport au statut socioéconomique et au salaire qui s'y rattache ou encore au niveau de compétences qu'il requiert. Bien que

nous traiterons de la mobilité professionnelle des travailleurs immigrants qualifiés en fonction de leur statut socioéconomique et de leur revenu, l'accent sera mis sur la relation entre la formation détenue par l'individu et l'emploi qu'il occupe au fil du temps. Nous chercherons à savoir si l'emploi détenu par l'individu requiert un niveau de scolarité correspondant à celui détenu par cet individu, et ce qui influence le fait d'occuper ou non un tel emploi. Nous nous attarderons donc principalement dans cette première section à la littérature sur le déclassement ou la suréducation¹⁰. Ce faisant, nous en viendrons à poser la question de l'inter-relation entre l'adéquation formation-emploi et les deux indicateurs supplémentaires de qualité de l'emploi généralement étudiés quant à l'établissement professionnel des immigrants : le statut socioéconomique et le salaire.

Les deux principaux types de mobilité évoqués précédemment, soit la mobilité intergénérationnelle et de carrière, posent le cadre de notre réflexion dans la mesure où les travaux sur le sujet ont été les premiers à soulever la question du rôle des qualifications scolaires dans le positionnement sur le marché du travail.

2.1.1 De la mobilité intergénérationnelle et la mobilité de carrière à la relation formation-emploi

La question des modes de positionnement des individus dans la sphère économique est un des grands problèmes sur lesquels la sociologie s'est penchée. L'oeuvre de Sorokin (1927), *Social Mobility*, est généralement citée comme point de départ des travaux sur la mobilité. Par la suite, de nombreux travaux ont porté sur le sujet. La première génération de recherches, celles réalisées dans l'après 2^e guerre mondiale, a étudié la mobilité intergénérationnelle, à savoir dans quelle mesure la position sociale se transmet de père en fils. Plus spécifiquement, elle a cherché à saisir l'ampleur de la mobilité entre les générations et à voir si le taux de mobilité (ou ouverture à la mobilité) variait d'une société à l'autre (Treiman et Ganzeboom, 2000).

¹⁰ Pour parler de la relation formation-emploi, la littérature francophone, et plus spécifiquement la littérature française, réfère au terme déclassement, alors que la littérature anglophone lui préfère le vocable « over-education » ou suréducation.

Une autre génération de travaux a posé une nouvelle série de questions. Plutôt que de regarder l'ampleur de la mobilité entre générations, ces travaux ont plutôt cherché à comprendre comment se produit la transmission du statut entre générations (Trieman et Ganzeboom, 2000). Un marqueur de cette génération est l'oeuvre séminale de Blau et Duncan (1967) *The American Occupational Structure*.

Dans leur analyse, les auteurs ont voulu aller au-delà de la transmission intergénérationnelle du statut en cherchant à départager le rôle de l'éducation de celui des origines familiales, de ce qui est atteint versus ce qui est prescrit. Leur modèle distingue l'influence de l'éducation et l'emploi du père de celle de l'éducation du fils sur le premier emploi et l'emploi occupé par le fils au moment de l'entrevue. L'éducation y est vue comme un vecteur de mobilité sociale dans la mesure où celle-ci influence davantage l'emploi occupé que ne le fait l'éducation et l'emploi du père. Si l'éducation et l'emploi du père exercent également un effet direct sur la position occupée par le fils, cet effet s'avère moins important que celui de l'éducation du fils. Les origines familiales ont aussi un effet indirect sur l'emploi du fils dans la mesure où ces dernières influencent également le niveau de scolarité du fils. En outre, le statut au moment de l'entrevue apparaît fortement déterminé par le statut du premier emploi décroché.

Comme Blau et Duncan ont observé la situation en emploi à deux moments dans le temps et ont considéré l'effet du premier emploi sur la situation en emploi subséquente, ces derniers ont introduit la notion de mobilité de carrière à leurs analyses. Une extension de ce modèle serait de mesurer la situation d'emploi à plusieurs points dans la carrière d'un individu et de voir l'effet des expériences passées sur la situation en emploi présente d'un individu. Nous comptons nous inspirer de ce modèle pour étudier l'établissement en emploi des immigrants.

De plus, tel que mentionné précédemment, Blau et Duncan ont soulevé la question du rôle de l'éducation quant à l'emploi décroché. Au cours des années 1970, la conception que la formation détenue par les individus influence de plus en plus

directement le statut d'emploi d'un individu s'est répandue (Parsons, 1970, Treiman, 1970). En lien avec la démocratisation de l'éducation, Freeman (1976) a pour la première fois soulevé des inquiétudes sur le fait que les jeunes nouvellement formés puissent ne pas arriver à décrocher des emplois à la hauteur de leurs qualifications scolaires. Au cours des deux dernières décennies, l'intérêt envers cette préoccupation s'est accentué avec l'allongement de la durée des études. Les travaux portant sur ce sujet sont motivés par l'inquiétude que l'augmentation du niveau de scolarité de la population active puisse en être arrivée à surpasser la croissance des emplois demandant des travailleurs qualifiés (Groot et Maassen van den Brink, 2000a), et que plusieurs individus se retrouvent alors contraints d'occuper des emplois demandant une scolarité moindre que celle qu'ils possèdent. Des conséquences négatives émaneraient forcément d'une telle situation, tant pour l'économie – des dépenses inutiles ayant été contractées par l'État pour la formation des futurs travailleurs, et la contribution des travailleurs suréduqués étant potentiellement inférieure à ce qu'elle aurait pu être si leurs compétences avaient été pleinement utilisées –, que pour les entreprises et les individus (McGuinness, 2006). C'est sur cet aspect spécifique de la relation formation-emploi que nous nous pencherons, à savoir si les immigrants arrivent à occuper des emplois nécessitant une scolarité équivalente à celle qu'ils détiennent à leur arrivée.

De manière générale, le problème est défini par la négative, soit une non-concordance entre la formation détenue et les exigences de l'emploi, le niveau de formation possédé excédant le niveau requis pour l'emploi. Cependant, la question peut aisément être renversée pour se concentrer au contraire sur les cas où il y a concordance. Le problème étudié est alors le même, à la nuance près que l'angle d'approche y est différent. Indifféremment de l'approche, il s'agit donc de voir si le niveau d'éducation requis pour occuper un emploi donné correspond ou non au niveau détenu par l'individu. Un individu sera considéré comme suréduqué (ou déclassé) si le niveau d'éducation de celui-ci est supérieur à ce qui est demandé pour occuper son emploi. En d'autres termes, on y désigne un appariement vers le bas à l'embauche dans la relation formation-emploi (Moulin, 2006). Un individu peut

également être correctement apparié à son emploi si le niveau scolaire détenu est le même que celui requis pour le poste occupé ou encore il peut être sous-éduqué si le niveau de scolarité demandé dans le cadre de l'emploi dépasse le niveau d'études atteint.

Implicitement, cette définition du déclassement (ou suréducation) amène à considérer que chaque individu devrait occuper un emploi correspondant à son niveau de formation. À cet effet, Nauze-Fichet et Tomasini (2005) dans le cadre d'une étude sur les jeunes sortant du système éducatif français affirment que :

La définition de ce phénomène renvoie en effet de manière sous-jacente à l'existence d'une norme d'adéquation entre formation et emploi, une hypothèse en pratique impossible à vérifier, mais qui s'inscrit largement dans le sens de l'intuition : personne ne s'attend en effet à ce qu'un jeune diplômé d'une école d'ingénieur occupe un emploi d'ouvrier ou à ce qu'un jeune titulaire de CAP occupe un poste de directeur commercial. Le problème, malgré tout, est de situer avec plus ou moins de précision cette norme et de repérer les situations « anormales » au sens de la relation formation-emploi, et notamment les situations de déclassement (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005, p. 63).

Or, selon Moulin (2006) il faut se garder d'interpréter cette norme d'adéquation entre la formation et l'emploi en tant que norme de justice – c'est-à-dire de considérer que les individus suréduqués devraient être mieux appareillés – puisque les normes de classement (ou d'appariement entre le niveau d'éducation et l'emploi) évoluent en fonction des contextes socio-temporels. Ce dernier propose plutôt de porter l'attention non pas sur la suréducation à un moment précis dans le temps, mais de l'analyser à l'aide d'une démarche longitudinale et d'identifier les modes de classement, c'est-à-dire ce qui fait valeur au fil du temps. Ainsi, on évite le piège de considérer la suréducation comme phénomène statique déterminé une fois pour toutes, particulièrement lorsqu'on étudie l'entrée sur le marché du travail.

Une telle approche trouve particulièrement écho dans le cas de l'étude de l'utilisation des titres scolaires détenus par les immigrants à leur arrivée, où le contexte social change de manière marquée. Il serait en effet hasardeux de chercher à définir une norme d'adéquation acceptable à laquelle comparer la performance économique des immigrants. Plusieurs aspects doivent alors être considérés, tels la valeur des diplômes acquis à l'étranger (ou leur équivalence) dans la société

d'accueil, la connaissance qu'ont les nouveaux arrivants du marché local, les compétences linguistiques de ces derniers, ou encore leurs réseaux sociaux pour n'en citer que quelques-uns. De plus, la définition d'un taux d'adéquation formation-emploi acceptable pousse souvent au recours à un étalon de comparaison. Or, qu'en serait-il dans le cas d'immigrants nouvellement arrivés ? Les natifs pourraient difficilement constituer ce point de comparaison, ces derniers étant à des moments variés de leur parcours en emploi, certains au début, d'autres à la fin. Ils sont donc susceptibles d'entretenir une relation relativement différente à l'emploi qualifié selon qu'ils soient plus ou moins avancés dans leur parcours. Alors, pourquoi ne pas considérer les jeunes ? Comme pour les immigrants, ces derniers en sont effectivement à leurs premiers pas sur le marché du travail et on peut supposer qu'ils seront eux aussi relativement mobiles aux débuts de leur insertion économique. Cependant, ces derniers auront eu plusieurs années pour se familiariser avec le marché de l'emploi local et se former des réseaux de connaissances pouvant aider leur insertion. Ne pourrait-on pas alors considérer le taux de concordance entre la situation prémigratoire et postmigratoire des nouveaux arrivants ? Dans un tel cas, qu'en sera-t-il des immigrants n'ayant pas occupé d'emploi avant de quitter leur pays (ceux qui sortent tout juste de l'école), ou de ceux qui ont pris la décision de migrer justement en raison des perspectives d'emploi limitées dans leur pays d'origine ? On ne saurait non plus définir une telle référence en comparant les différentes cohortes d'immigrants entre elles, le contexte social évoluant constamment. Ainsi, il apparaît difficile de définir une norme qui vaille.

En ce sens, notre démarche ne visera pas à définir quel est le taux satisfaisant et/ou attendu de concordance entre le niveau de formation et l'emploi de l'immigrant, mais plutôt de dresser un constat de ce qu'il en est de l'utilisation des compétences – à travers les titres scolaires acquis à l'étranger – des immigrants au cours des premières années dans la société d'accueil, et de voir quels sont les processus les menant vers une pleine utilisation, telle que définie par l'adéquation entre le niveau de formation et celui requis pour l'emploi décroché. Ainsi, nous nous proposons davantage de soulever un débat autour de l'évolution de la suréducation au fil du

temps et des processus régissant la relation niveau de formation-emploi. Nous pourrions ainsi mieux cerner les stratégies des acteurs et les mécanismes régissant le marché du travail, et notamment considérer l'effet des premières expériences sur le marché du travail québécois sur la suite du parcours en emploi. Cette approche qui se veut dynamique nous semble d'autant plus appropriée que les immigrants, comme ils en seront aux débuts de leur établissement, risquent d'adopter un comportement mobile sur le marché du travail et de connaître des séquences d'emploi plus ou moins courtes. En considérant l'aspect longitudinal de l'insertion en emploi, nous lui permettrons de conserver toute sa complexité puisque les expériences présentes seront analysées en référence aux expériences passées. Seront ainsi analysés conjointement une position et son devenir, tel que préconisé par Moulin (2006).

2.1.3 Questions de nomenclature : définition de la suréducation

Si dans la littérature francophone, et française en particulier, le terme déclassement est utilisé pour référer à la relation niveau de formation-emploi (Moulin, 2006 ; Vultur, 2006 ; Eckret, 2005), la littérature anglophone lui préfère le vocable « overeducation » ou suréducation (McGuinness, 2006 ; Hartog, 2000). Tout au long de cette thèse, nous utiliserons l'un et l'autre de ces termes en alternance pour référer aux situations où la scolarité détenue par un individu est supérieure à ce qui est demandé pour occuper un poste donné, et ce dans le but d'alléger le texte.

La suréducation est parfois confondue avec surqualification (overqualification) et sous-emploi (underemployment). Ces concepts sont néanmoins distincts et méritent d'être brièvement discutés. Des trois, la suréducation constitue la forme la plus restrictive. Elle mesure un phénomène bien précis, soit l'adéquation entre la formation scolaire formelle d'un individu et les exigences de l'emploi.

Le concept de surqualification a une vocation légèrement plus générale que celui de suréducation car, en plus de l'éducation formelle d'un individu, on considère également son expérience professionnelle, les formations professionnelles reçues en cours d'emploi (Wald, 2004) ou encore d'autres éléments moins tangibles telles les

habiletés et les connaissances possédées par le travailleur (Badillo-Amador et Vila-Lladosa, 2006) en lien avec les exigences requises pour décrocher et effectuer les tâches relatives à un emploi donné. À la définition de qualification, y sont donc ajoutés d'autres éléments du capital humain en plus de l'éducation formelle. Or, dans la littérature, l'éducation formelle d'un travailleur a souvent été utilisée comme proxy pour le niveau de qualification parce que ce dernier est plus difficile à identifier et à mesurer (Badillo-Amador et Vila-Lladosa, 2006). Certains traitent donc l'adéquation entre les qualifications et l'éducation comme des phénomènes équivalents (Li, Gervais et Duval, 2006 ; Frenette, 2004 ; Frenette, 2001).

Tout comme pour la surqualification, la suréducation est un cas particulier de sous-emploi (underemployment). Le sous-emploi réfère généralement à des situations où les habiletés et compétences de la main-d'oeuvre disponible ne sont pas utilisées à leur plein potentiel sur le marché du travail, que ces situations réfèrent à des individus qui occupent ou non un emploi (Livingstone, 1999). De par sa généralité, il réfère à des situations aussi variées qu'au chômage structurel, au temps partiel involontaire, à la suréducation et à la surqualification tant dans leurs dimensions objectives que subjectives ou encore à l'emploi à l'extérieur de son domaine de formation par exemple (Livingstone, 1999 ; Feldman, 1996).

Aux fins de la présente étude, nous nous concentrerons sur la suréducation. Comme nous le verrons par la suite, peu d'études ont abordé cette question chez les immigrants et de surcroît dans sa relation au temps. Ce concept étant le plus concis des trois, il permettra de dresser un premier portrait des premières expériences en emploi de cette population. Cependant, au fait des différences théoriques entre la suréducation et la surqualification et de la manière plus ou moins indifférenciée selon laquelle les deux termes sont utilisés dans la littérature, nous désignerons les emplois dont le niveau de scolarité requis correspond au niveau de scolarité détenu par l'immigrant par le vocable d'emploi qualifiés et les emplois pour lesquels l'immigrant est surscolarisé par le terme d'emplois sous-qualifiés, et ce afin d'alléger le texte.

De plus, dans notre démarche nous nous concentrerons autant sur l'adéquation entre formation et emploi que sur son pendant négatif, la non-adéquation. Nous regarderons tant l'évolution dans un emploi correspondant à ses compétences scolaires que dans des emplois où celles-ci sont sous-utilisées, et l'effet de ces deux types de relation à l'emploi sur la suite de l'évolution des caractéristiques d'emploi. En ce sens, notre démarche opposera l'emploi correspondant à son niveau de compétence aux emplois pour lesquels l'individu est surqualifié et au non-emploi comme différentes formes de la sous-utilisation des compétences. En effet, dans le cas des nouveaux arrivants, le non-emploi peut constituer une stratégie dans l'atteinte d'un emploi correspondant à ses compétences. Il importe donc de l'analyser conjointement avec l'emploi sous-qualifié en opposition à l'emploi correspondant à son niveau scolaire. Ainsi, l'accent sera maintenu sur la relation formation-emploi, ce qui évitera de dériver vers une analyse plus large du sous-emploi tel que précédemment évoqué.

2.1.4 Mesures empiriques de l'adéquation entre formation et emploi

Il existe plusieurs méthodes pour mesurer l'adéquation entre la formation et l'emploi. On retrouve généralement quatre grandes mesures qui se répartissent en deux grandes catégories, soit les mesures objectives et subjectives de la suréducation.

Les mesures objectives de la suréducation réfèrent à des approches que l'on peut qualifier de positivistes dans la mesure où elles traitent les compétences comme des attributs qui peuvent être mesurés quantitativement, attributs qui ont un caractère objectif indépendant de l'observateur. Les sociologues qui suivent une approche positiviste prennent le plus souvent comme point de départ l'emploi pour définir les compétences qu'il nécessite, pour ensuite voir si l'individu possède ou non ces compétences (Attewell, 1990). C'est le cas de la première approche utilisée pour mesurer la suréducation, l'approche normative (JA - *Job Analyst*). Elle repose sur l'étude du contenu de chaque emploi par des analystes qui détermineront le niveau et le type d'éducation nécessaire pour les occuper. L'analyse est effectuée pour chaque

titre d'emploi d'une classification donnée. La plus connue est certainement le *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) aux États-Unis. Au Canada, la Classification Nationale des Professions (CNP) contient de l'information sur le niveau d'éducation requis pour quelque 20,000 appellations d'emploi différentes. La suréducation est alors définie par une comparaison entre le niveau de scolarité détenu et celui normalement requis, tel que défini par la classification de référence.

La seconde approche objective à laquelle les chercheurs ont souvent recours pour mesurer la suréducation est l'approche statistique (RM – *Realized Matches*). Un seuil statistique visant à identifier les situations les plus fréquentes est alors établi, et utilisé comme étalon de comparaison afin de déterminer si l'individu est ou non dans une situation de déclassement. Afin de déterminer le niveau d'études requis, le nombre d'années de scolarité possédées par les travailleurs occupant un emploi donné est calculé. On compare le nombre d'années de scolarité du répondant à cette distribution qui a un seuil défini. Le point de coupure choisi pour déterminer si le répondant est ou non suréduqué pour l'emploi qu'il occupe varie, la majorité préférant utiliser la moyenne (plus ou moins un écart-type), d'autres le mode ou encore la médiane (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002 ; Groot et Maassen van den Brink, 2000a ; Hartog, 2000). On retrouve dans la littérature française une variante à cette façon d'appréhender la suréducation qui se définit en termes de déclassement salarial. Est identifié comme déclassé du point de vue du salaire toute personne dont plus de la moitié des individus titulaires du diplôme immédiatement inférieur au sien gagnent mieux que cette dernière (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005 et 2002).

Les prochaines méthodes pour appréhender la suréducation sont de nature subjective. La première des deux principales mesures de cette nature repose sur la perception directe du répondant face à sa situation (DSA – *Direct Self-Assessment*). On demande au répondant lui-même de déclarer si son niveau d'éducation correspond ou non à celui requis pour remplir ses fonctions, ou si son niveau est plus ou moins élevé que ce qui est demandé. Une autre approche subjective relativement répandue est une technique où l'on demande indirectement au répondant s'il est sous- ou sur-

qualifié pour le poste qu'il occupe (ISA – *Indirect Self-Assessment*). Cette technique consiste à demander au répondant le niveau de scolarité minimum requis pour l'exercice de ses fonctions, après quoi le niveau déclaré est comparé au niveau de scolarité possédé par ce répondant (Groot et Maassen van den Brink, 2000b). Par exemple, l'enquête américaine du PSID (Panel Survey of Income Dynamics) pose la question : « How much formal education is required to get a job like yours ? » (Hartog, 2000). Dans la veine des approches subjectives, Chevalier (2003 et 2000) propose une mesure alternative de la suréducation sur la base de la satisfaction en emploi. Il propose de définir comme « apparemment suréduqués » les individus dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est demandé, mais qui s'estiment satisfaits de l'appariement entre leur formation et leur emploi, et « véritablement suréduqués » ceux qui s'en estiment insatisfaits.

Comme pour toute chose, chacune des différentes approches comporte son lot de forces et de faiblesses. Cependant, le choix de l'une ou l'autre de ces méthodes est d'abord dicté par la disponibilité des données. Il importe néanmoins de soulever les critiques apportées à chacune.

Les méthodes subjectives ont l'avantage de travailler avec de l'information locale et à jour, et ce à un faible coût. Par contre, sa mesure manque d'instructions rigoureuses, c'est-à-dire d'informations sur la manière dont les individus devraient évaluer leur propre situation d'emploi. La qualité de sa mesure est liée au fait que le travailleur rapporte correctement les compétences requises pour l'emploi, et plus encore que le travailleur soit capable de s'associer correctement un niveau de qualification (Chevalier, 2000). Se pose également un problème de désirabilité sociale, dans la mesure où le travailleur peut aisément sur-estimer le niveau d'éducation requis afin d'augmenter le statut de son poste. De plus, il se peut que, dans sa déclaration, le travailleur réfère aux standards actuels d'embauche plutôt qu'aux standards en cours au moment où il est entré dans ses fonctions (Hartog, 2000). Maillard et Sulzer (2005) critiquent la conception subjective, car tous ne comprennent pas la même chose des termes utilisés ; dans leur cas, ils réfèrent au

niveau de compétences. Ils affirment que la perception des agents de leur position dans l'espace social n'est pas formellement structurée. Ils se basent sur certains grands repères, mais d'autres dimensions de l'emploi (salariale, matérielle, symbolique) interfèrent avec la perception de son contenu.

La méthode statistique est la plus sévèrement critiquée des différentes mesures. Son avantage principal repose sur sa disponibilité en tout temps. Elle dépend néanmoins du niveau d'agrégation requis pour avoir une mesure fiable de l'éducation ; plus l'agrégation est grande, moins la mesure est spécifique à l'emploi. Elle s'avère également sensible aux effets de cohorte, particulièrement dans le cas d'un rapide changement de niveau d'éducation requis pour un emploi (Chevalier, 2000). En ce sens, elle devrait être interprétée différemment des autres méthodes puisqu'elle reflète les conditions du marché – c'est-à-dire la manière dont les individus se répartissent en fonction de leur scolarité –, et non la demande pour un niveau de scolarité donné dans un type d'emploi (Hartog, 2000). Elle dépend donc en partie de la conjoncture qui prévaut au moment où les données sont collectées, car elle peut refléter des situations qui sont considérées comme normales à un instant donné, mais qui ne sont en fait que transitoires. Une autre limitation tient au fait qu'elle suppose que le niveau d'études puisse être assimilé à une variable continue (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Cependant, la plus grande critique qui lui est apportée est le choix arbitraire de son point de coupure. Si une occupation contient une large proportion d'individus suréduqués, la scolarité moyenne et son point de coupure s'en trouveront augmentés, ce qui conduira à sous-estimer la suréducation. De plus, avec l'utilisation de l'écart-type comme seuil significatif, on obtient une distribution relativement symétrique, ce qui peut paraître irréaliste puisqu'environ la même proportion d'individus seront sous- et suréduqués pour l'emploi qu'ils occupent (Hartog, 2000). Dans le cas spécifique de l'étude des immigrants, une telle méthode soulève aussi le choix de la distribution de référence – celle des natifs, des jeunes, d'autres immigrants et à quel moment. Finalement, si l'on considère le cas spécifique du déclassement salarial précédemment évoqué, on ne peut pas voir l'effet du déclassement sur le statut et le salaire, car le déclassement correspond dans ce cas

par définition à un salaire inférieur. Cette approche est aussi critiquable dans le cas des immigrants, car on ne sait pas exactement à quelle distribution locale correspond chaque diplôme acquis à l'étranger, leur vocabulaire et leur contenu étant très variés, et il serait également problématique dans ce cas de s'en tenir au niveau de scolarité conféré par le diplôme, car la rémunération risque de varier beaucoup par domaine de formation.

En dernier lieu, la méthode normative d'analyse de l'emploi est attirante de par son exercice d'objectivité et ses définitions claires. Cependant, comme elle implique une analyse extensive, systématique et détaillée, il est coûteux de reconduire l'analyse périodiquement pour l'ensemble des différents titres d'emplois d'une classification donnée. Dans les faits, les mises à jour des classifications apportent souvent peu de modifications aux informations déjà existantes (Hartog, 2000). De plus, comme la mise à jour des classifications est un long processus, il se peut que l'information contenue dans les classifications ne reflète pas nécessairement l'état des différents emplois au sein d'un marché en constante évolution. Elle part également du postulat que tous les emplois portant le même titre requièrent la même scolarité, alors qu'il en va possiblement différemment (Chevalier, 2003). Il peut en effet exister de grandes différences dans les tâches et la complexité de celles-ci à l'intérieur même d'une profession (McGuinness, 2006 ; Halaby, 1994). Néanmoins, Hartog (2000) recommande l'utilisation de cette méthode lorsque les données sont disponibles, celle-ci étant conceptuellement supérieure. Il est, selon ce dernier, préférable de laisser les analystes formés évaluer les emplois. Les données étant disponibles, nous opterons pour cette méthode afin de rendre compte empiriquement de l'adéquation entre le niveau de formation possédé et ce qui est requis pour l'emploi. Cette méthode nous apparaît plus appropriée dans le cadre d'une étude de la situation professionnelle des immigrants aux méthodes subjectives, les nouveaux arrivants risquant d'être peu familiers avec les standards locaux auxquels on leur demande de se comparer, et à la méthode statistique puisque moins encline aux fluctuations conjoncturelles. De plus, la méthode normative permet de classer une variété d'emplois selon plusieurs critères établis par des spécialistes et de classer ces

emplois selon les niveaux de compétences généralement requis sur le marché du travail de manière à pouvoir en faire une analyse quantitative, tel que nous entendons le faire.

2.1.5 Questionnements liés à l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi

Les travaux portant sur l'adéquation entre le niveau de formation et celui requis pour l'emploi chez l'ensemble des travailleurs, et les jeunes en particulier, se sont articulés autour de quatre grands axes. Ils visent à saisir l'ampleur de la suréducation, ses déterminants, son évolution au fil du temps et ses conséquences sur différentes dimensions reliées à l'emploi tels le salaire ou la satisfaction des employés face à leur situation.

La première interrogation soulevée par les travaux sur la suréducation fait principalement état d'un débat autour du chiffre. Il s'agit de savoir combien d'individus sont correctement appariés à leur emploi et quelle est la prévalence de la suréducation, ainsi que si celle-ci varie d'une société à l'autre, au fil du temps (historique et non biographique), ou encore selon la méthode utilisée pour la mesurer (McGuinness, 2006 ; Verhest et Omeij, 2006b ; Kler, 2005 ; Battu, Belfield et Sloane, 2000 ; Groot et Maassen van den Brink, 2000a ; Groot et Maassen van den Brink, 2000b). Dans un effort pour résumer les résultats de trente-trois études portant sur la suréducation, McGuinness (2006) relève que, de manière générale, les mesures objectives rapportent des taux inférieurs de suréducation comparativement aux méthodes objectives. À titre d'exemple, il trouve que la méthode statistique basée sur la moyenne permet de conclure à 22% d'individus qui vivent une situation d'emplois pour lesquels ils sont suréduqués, comparativement à 29% pour l'estimé moyen des mesures subjectives. Dans leur étude, Verhaest & Omeij (2006b) constatent aussi une grande variabilité dans les taux de suréducation selon la définition utilisée, soit de 8% à 51% pour le premier emploi occupé à la sortie du système scolaire. Deux autres études rapportent une faible corrélation entre les différentes mesures de la suréducation, seulement une fraction des individus qui apparaissent suréduqués selon

une méthode le sont pour l'ensemble des mesures considérées (Battu, Belfield & Sloane, 2000 ; Groot et Maassen van den Brink, 2000a). De plus, dans sa recension, McGuinness (2006) constate des différences entre les taux de différents pays (les États-Unis affichant le plus élevé et la Hollande le plus bas). Cependant, il n'arrive pas à trouver d'augmentation ou de diminution marquée de la suréducation au fil du temps. Il conclut plutôt qu'au cours de la période couverte par les études recensées (environ 1965 à 2005), l'incidence de la suréducation est demeurée stable.

Poussant plus loin, certains ont cherché à voir si des groupes sont plus susceptibles que d'autres de connaître la suréducation. Ils ont cherché à savoir si le genre, le type de diplôme, le domaine d'étude, la situation familiale, l'ethnicité et les caractéristiques de l'emploi jouent un rôle dans le positionnement des emplois qualifiés et sous-qualifiés (Leministre, 2007 ; Vultur, 2006 ; Lizé, 2005 ; Battu et Sloane, 2004 ; Chevalier, 2003 ; Battu et Sloane, 2002 ; Sloane, Battu et Seaman, 1999 ; Duncan et Hoffman, 1981). Ces études mettent l'accent sur les déterminants du fait d'occuper des emplois sous-qualifiés. Ils cherchent donc surtout à expliquer les situations d'emploi qui ne sont pas optimales, plutôt que les « *histoires de succès* ». Ce faisant, sont opposés les individus qui occupent des emplois sous-qualifiés à ceux qui occupent des emplois qualifiés et sont exclus de l'analyse les individus sans emploi. Or, les individus qui sont dans la population active peuvent choisir le chômage (l'attente) comme stratégie plutôt que de prendre un emploi déclassé pour éventuellement obtenir un emploi correspondant à leurs compétences. La compréhension du lien formation-emploi pourrait être bonifiée en considérant, en plus des facteurs influençant la présence en emploi qualifié et sous-qualifié, les facteurs influençant l'opposition entre la présence en emploi qualifié ou non (chômeurs et travailleurs sous-qualifiés). De plus, les études recensées sur les jeunes et les travailleurs de manière générale prennent toutes une approche transversale et statique pour aborder les déterminants de la sous-qualification. Or, les effets de ces derniers peuvent être amenés à changer au fil du temps pour un même individu, dépendamment d'où il se situe dans sa carrière professionnelle et son histoire biographique.

Ceci nous amène à considérer une autre question de la littérature sur la suréducation : sa permanence au fil du temps. En se demandant si les individus qui se sont retrouvés dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés en début de carrière sont confinés à ces emplois, Verhaest et Omeij (2006a) ont montré que les travailleurs qui sont suréduqués sont plus mobiles. Comme ces auteurs ont seulement étudié la probabilité de quitter son emploi au fil du temps, ils n'ont pu voir vers quoi cette mobilité accrue guide les travailleurs qui la vivent. Or dans une autre étude, Sloane, Battu et Seaman (1999) constatent qu'une plus grande mobilité, traduite par un nombre élevé de changement d'emploi, n'assure pas un meilleur appariement puisque, dans bien des cas, celle-ci se traduit par un mouvement latéral conduisant d'un emploi sous-qualifié à un autre. Scherer (2004) observe également des conséquences à long terme de l'acceptation d'un emploi sous-qualifié à l'entrée sur le marché du travail sur le reste de la carrière d'un individu. En comparant la situation d'individus à différents points dans le temps, d'autres études constatent la persistance de la suréducation au fil des ans pour la majorité des individus ayant contracté cette situation, soit 60 à 75% dépendamment des études et de leur période d'observation (Frenette, 2004 ; Rubb, 2003a). D'autres abondent dans le sens contraire. Tout comme pour les études précédentes, Sicherman (1991) constate une plus grande mobilité chez les travailleurs suréduqués. Cependant, celui-ci conclut que cette mobilité se caractérise par des mouvements vers des emplois de plus haut niveau. Pollmann-Schult et Büchel (2004) remarquent que la suréducation n'est pas un phénomène persistant pour tous les travailleurs. Les individus qui ont une formation professionnelle de niveau intermédiaire ou supérieur transitent plus rapidement hors d'un premier épisode de sous-qualification pour retrouver un emploi qualifié que les individus ayant une formation professionnelle de base, qui eux tendent à demeurer dans l'emploi sous-qualifié. Ce qui ressort donc c'est, qu'au moins pour certains, la suréducation s'avère plus qu'un phénomène temporaire.

Bien qu'instructives, ces études demeurent vagues en ce qui a trait à l'évolution de la situation en emploi des individus. Elles s'attardent soit aux toutes

premières expériences sur le marché du travail (Verheest et Omey, 2006a ; Frenette, 2004 ; Pollmann-Schult et Büchel, 2004 ; Scherer, 2004), d'autres omettent de prendre en compte le moment où les transitions d'emploi se situent dans la carrière d'un individu (Rubb, 2003a ; Sloane, Battu et Seaman, 1999). Leur démarche vise principalement à voir si les individus déclassés arrivent à se reclasser, sans pour autant porter autant d'intérêt à la capacité subséquente d'un individu à se maintenir dans ce type d'emploi, comme si seule la persistance du déclassement entraînait en ligne de compte. Or, pour bien comprendre comment s'articule la relation formation-emploi au fil du temps, il importe de considérer avec précision sa dimension temporelle. Il nous apparaît plus approprié de considérer l'état d'un individu à des moments rapprochés et réguliers (à chaque mois par exemple) et non à des points espacés (un an ou plus d'intervalle), et ce dès le début de sa carrière (ou carrière locale dans le cas des immigrants). De plus, pour avoir un portrait général de la relation formation-emploi au fil du temps, nous nous devons d'aller au-delà de la simple obtention d'un emploi correspondant à ses compétences et de ne pas considérer cet événement comme le terme d'un appariement réussi entre la formation initiale et le parcours en emploi d'un individu. En considérant de telles orientations, il sera dès lors possible de prendre le pouls de la présence en emploi qualifié et sous-qualifié et de voir comment les individus se maintiennent dans l'un ou l'autre de ces types d'emploi et les processus sous-jacents – chose qu'il est difficile de modéliser avec finesse en se concentrant uniquement sur des parties du parcours en emploi comme il en a été le cas par le passé.

Finalement, les plus grands efforts des travaux sur la suréducation ont cherché à mieux comprendre ses effets sur les salaires. De manière générale, on y rapporte qu'à scolarité égale, les individus suréduqués ont des revenus d'emplois inférieurs à ceux détenant des emplois correspondant à leurs compétences (Hartog, 2000). Ce constat de base peut cependant être nuancé en comparant le salaire obtenu pour un même type d'emploi selon que l'individu soit ou non suréduqué (Badillo-Amador & Vila-Lladosa, 2005). Les individus qui sont suréduqués retirent quand même un certain bénéfice de leurs années de scolarité excédentaires, puisqu'à emploi de niveau

équivalent, ils gagnent davantage que les individus correctement appariés (Verhaest et Omev, 2006a ; Rubb, 2003b ; Green, McIntosh et Vignoles, 2002 ; Groot et Maassen van den Brink, 2000a ; Sloane, Battu et Seaman, 1999 ; Duncan et Hoffman, 1981). En d'autres mots, le retour sur le nombre d'années de scolarité de surplus est positif, quoiqu'inférieur au retour obtenu pour le nombre d'années de scolarité requises pour occuper un poste donné.

Si ces études permettent de constater l'effet immédiat de la suréducation sur les salaires sans référence au temps biographique, elles omettent de prendre en compte la dimension longitudinale de la carrière d'un individu. En ce sens, elles ne permettent pas de voir si cet effet se renforce, demeure stable ou disparaît au fil de la carrière d'un individu. Seules quelques études ont regardé l'effet de la suréducation sur le salaire à l'aide de données longitudinales. Une étude sur les jeunes gradués du système postsecondaire au Canada a observé l'effet de la sous-qualification sur le salaire à différents points dans le temps, soit après deux et cinq ans suivant la fin des études (Frenette, 2004). Cependant, en optant pour une approche par panel avec uniquement deux points de comparaison au cours du début de la carrière d'un individu, l'étude ne permet pas de saisir précisément comment les dynamiques s'élaborent et s'articulent au fil du temps. À partir des données d'un panel allemand (le *German Socio-Economic Panel*), Bauer (2002) trouve que, contrairement aux études précédemment citées, les différences de rétribution entre les travailleurs suréduqués et correctement appariés s'amenuisent et disparaissent dans la majorité des cas lorsque l'on contrôle pour l'hétérogénéité non-observée. Cependant, c'est uniquement à l'effet immédiat de la suréducation auquel il s'attarde et non à son effet au fil du temps. À partir des mêmes données, Büchel et Mertens (2004) ont également abordé la question. Ils ont remarqué que les travailleurs allemands suréduqués pour l'emploi qu'ils occupent voient leurs gains croître moins rapidement que les travailleurs occupant des emplois pour lesquels ils sont qualifiés. Cependant, aucune des études précédemment citées ne modélisent explicitement les expériences passées en emplois qualifiés et sous-qualifiés des individus. Nous nous engagerons

en ce sens afin de voir leur effet sur l'évolution des conditions d'emploi des individus.

2.1.6 Récapitulatif

En résumé, nous avons discuté de la mobilité de carrière et son lien à la relation formation-emploi que nous entendons approfondir chez les immigrants travailleurs qualifiés du Québec. Nous avons également abordé les principaux questionnements des recherches liées à la relation entre le niveau de formation et l'emploi, ou plus spécifiquement à la suréducation.

Face à cette littérature, nous nous sommes inscrits en continuité avec l'approche adoptée par Blau et Duncan (1967), dans la mesure où le parcours en emploi des nouveaux arrivants sera étudié à plusieurs moments dans le temps et que, ce faisant, l'attention sera portée sur la dynamique de leur établissement professionnel dans sa relation entre le niveau de formation et celui requis pour l'emploi. Non pas dans l'idée de comparer les immigrants à une norme quelconque, nous nous proposons plutôt de regarder la dynamique par laquelle se forge la relation formation-emploi au fil du temps d'établissement. Pour ce faire, au contraire de la majorité des études générales ayant porté sur la suréducation, nous aborderons le sujet sous une perspective longitudinale pour mieux comprendre son évolution au fil du temps. Ainsi, non seulement nous regarderons l'état des individus à différents moments donnés, mais nous considérerons, tel que l'ont fait Blau et Duncan, l'effet de la situation en emploi passée (dans ce cas-ci la relation formation-emploi passée) en guise d'explication de la situation présente. La suréducation (ou son contraire l'adéquation formation emploi) revêtirait en ce sens deux caractères distincts, soit celui de phénomène à expliquer, mais également, de par la situation passée des individus face à cette dimension de la qualité de l'emploi, un facteur explicatif de la situation présente.

Ainsi, face à une littérature générale qui a su soulever des questionnements majeurs sur la suréducation – c'est-à-dire son ampleur, ses déterminants, ses

conséquences – mais qui a peu abordé sa relation au temps, nous nous proposons d’œuvrer en ce sens. Ces trois grands questionnements seront repris, mais seront tous abordés sous l’optique de leur évolution au fil du temps. Notre étude abordera donc différents angles de la relation niveau de formation-emploi, soit son ampleur, ses déterminants, et les conséquences que celle-ci peut avoir sur le salaire et le statut socioéconomique de l’emploi occupé, mais en observant la situation des travailleurs immigrants sélectionnés du Québec à plusieurs points rapprochés au cours de leur établissement, plutôt qu’à un seul moment donné dans le temps historique.

En effet, on peut penser que les travailleurs sélectionnés seront mobiles sur le marché de l’emploi dans les premiers temps suivant leur arrivée au Québec, et qu’en ce sens, la relation niveau de formation-emploi est elle-même susceptible de se modifier et d’évoluer au gré des expériences des individus dans la société d’accueil. De plus, les facteurs influençant cette relation sont eux-mêmes susceptibles de se modifier au fil du temps, certains agissant en début d’établissement, certains se manifestant plus tardivement ou encore augmentant en influence au fil du temps. Il devient donc critique de prendre en compte l’aspect temporel. Seule une approche longitudinale de l’établissement en emploi permettrait de révéler ces dynamiques.

En ce sens, nous considérerons la situation d’emploi des travailleurs immigrants à une semaine donnée (la première) pour chacun des mois suivant leur arrivée au cours de leurs premières années d’établissement afin de voir comment se construit la relation formation-emploi, dimension clé de l’insertion sur le marché du travail. Ainsi, nous irons bien au-delà des premiers contacts sur le marché du travail. De plus, nous serons à même de considérer comment les différentes expériences des individus peuvent affecter l’établissement professionnel, et ce au fur et à mesure que celles-ci se produisent, tout en abordant la question de l’effet possiblement différencié des déterminants de la suréducation au fil du temps. Ceci se traduira notamment en ce qui a trait aux conséquences de la suréducation sur d’autres dimensions de l’emploi (dans notre cas le statut d’emploi et le salaire), puisque nous considérerons l’effet de la situation présente et passée d’un individu en emploi

qualifié et sous-qualifié sur ces différentes dimensions. Ainsi, notre thèse, bien que portant sur le cas spécifique des travailleurs sélectionnés du Québec, contribuera également à la littérature générale sur le déclassement par l'approche méthodologique et conceptuelle qu'elle entend se donner.

2.2 Évolution de qualité de l'emploi chez les nouveaux arrivants

Des différentes dimensions de la qualité de l'emploi chez les immigrants, nous avons choisi d'en retenir trois : la correspondance entre le niveau de formation et celui exigé pour l'emploi, le statut socioéconomique et le salaire. Pour les deux dernières dimensions, il s'agira également de voir leur relation avec l'adéquation niveau de formation/emploi.

Nous aborderons maintenant la littérature spécifique sur l'immigration portant sur ces trois indicateurs et verrons comment y a été abordée la question de l'établissement professionnel des nouveaux arrivants¹¹ et les manques qu'il reste à combler dans la compréhension de la relation formation-emploi.

2.2.1 Adéquation formation-emploi chez les immigrants

Quelques études dans le champ de l'immigration, dont certaines portant sur le Canada et une seule sur le Québec, se sont attardées à la question de la déqualification. Cependant, ce champ est relativement nouveau et, faute de données adéquates, peu ont pu effectivement étudier le rapport entre la formation initiale et le niveau de scolarité requis par l'emploi occupé dans la société d'accueil. Jusqu'à présent, ce sont surtout des mesures indirectes de la déqualification qui ont été utilisées. Un des indicateurs employés dans des études canadiennes, allemandes, israéliennes, et australiennes, a été le statut socioéconomique de l'emploi pour

¹¹ Vu le peu d'études portant spécifiquement sur les immigrants ayant choisi de s'établir au Québec, nous nous référons surtout à l'expérience canadienne en matière d'immigration dans la présente revue de littérature. Lorsqu'il nous sera possible de le faire, nous ferons référence à la situation vécue par les immigrants du Québec. Nous référons également à la littérature au niveau international lorsqu'il s'avèrera pertinent de le faire.

mesurer l'adéquation entre l'emploi occupé avant et après la migration (Bauer et Zimmermann, 1999 ; McAllister, 1995 ; Rajiman et Semyonov, 1995 ; Renaud et Crespo, 1994 ; Crespo, 1993). Nous reviendrons sur cette thématique dans la section portant spécifiquement sur le statut socioéconomique. En Australie, Chiswick et Lee (2005) se sont attardés à la concordance et au cheminement entre l'emploi dans la société d'origine, le premier emploi occupé dans la société d'accueil et les emplois subséquents selon les grands groupes d'occupation (professionnels, administrateurs, vendeurs, employés de bureau, etc.). Dans la même veine, Stier et Levanon (2003) s'intéressent à la capacité des nouveaux immigrants en Israël à retrouver leur emploi d'origine dans les premières années suivant la migration. Ils trouvent que la majorité des immigrants (soit plus de 60% des hommes) sont mal appariés pour l'emploi qu'ils occupent et que peu arrivent à retrouver l'emploi qu'ils détenaient avant de migrer (environ 20% des hommes). Ces approches, basées d'une manière ou d'une autre sur la comparaison entre la situation d'emploi pré- et postmigratoire, ont toutefois le désavantage de ne pas porter sur l'ensemble des migrants puisque sont exclus de l'analyse les migrants arrivant dans le pays d'accueil sans avoir au préalable acquis de l'expérience de travail.

La première fois que la question du type d'emploi occupé a été abordée avec les données de l'enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada (ELIC), c'est l'obtention d'un emploi qui s'inscrit dans le même grand groupe d'emplois que celui de la profession envisagée lors de l'arrivée qui a été analysé (Statistique Canada, 2005b). Cette façon d'aborder la question a le mérite de considérer tous les individus se destinant au marché du travail, qu'ils aient travaillé ou non avant de migrer. Cette étude soutient que 42% des immigrants qui ont trouvé un emploi au Canada l'ont fait dans le secteur d'activité visé après environ deux ans passés au Canada. Toutefois, cet emploi ne correspond pas nécessairement au niveau de scolarité possédé par le migrant. Une seconde étude à partir des mêmes données s'est penchée sur la présence dans un « emploi approprié » après environ six mois, deux ans et quatre ans de résidence au Canada (Grondin, 2007). L'emploi approprié était défini à partir de plusieurs indicateurs différents, tels le fait que l'emploi soit ou non

dans le domaine envisagé par l'immigrant, dans le même domaine que l'emploi occupé avant de migrer ou encore que l'emploi soit ou non lié au domaine de formation et aux études du migrant. Comme pour l'étude précédemment citée, celle-ci n'aborde pas directement la question de la concordance entre le niveau de scolarité détenu et celui requis par l'emploi. Un individu détenteur d'un diplôme universitaire pourrait œuvrer par exemple dans son domaine de formation, mais occuper un poste de technicien, soit un poste en deçà du niveau de compétences scolaires qu'il détient. Cette fois les taux de concordance oscillent entre 29% et 52% selon la durée de résidence et la mesure utilisée.

D'autres études, plus à même d'étudier directement la concordance entre le niveau de scolarité de l'emploi et la formation du migrant, l'ont fait en étudiant des professions particulières. C'est le cas de Boyd et Thomas (2002) au Canada et de Remennick (2003) en Israël qui se sont spécifiquement intéressés au cas des ingénieurs migrants, ou encore de Boyd et Schellenberg (2007) qui ont ré-étudié le cas des ingénieurs de même que celui des médecins formés à l'étranger à l'aide du recensement canadien de 2001. Bien que ciblées, ces études montrent que les immigrants formés dans ces professions scientifiques éprouvent des difficultés à se trouver des emplois correspondant à leurs compétences. Par exemple, au Canada à peine plus de la moitié des médecins formés à l'étranger travaillaient comme médecins en 2001 et moins de la moitié des ingénieurs immigrants ayant acquis leurs qualifications hors du Canada œuvrent dans des emplois de niveau technique ou non relié au génie (Boyd et Schellenberg, 2007). De par leur spécificité, ces études ne peuvent toutefois servir à établir des constats pour l'ensemble de la population immigrante d'un pays ou région donnée.

D'autres études possédant cette fois des indicateurs directs de déqualification et portant sur l'ensemble des professions possibles ont été recensées. Bien que ne s'intéressant pas spécifiquement aux les immigrants, Battu et Sloane (2004 et 2002) cherchent à cerner l'étendue de la suréducation chez les minorités ethniques d'Angleterre. Ils trouvent que les taux de suréducation sont plus élevés pour les

« non-blancs » et diffèrent selon les groupes ethniques, les Africains et les Asiatiques étant les plus touchés. Lorsqu'est prise en compte l'origine locale ou non des diplômes acquis par les individus, les niveaux de suréducation augmentent à plus de 30% pour les minorités ethniques dont le diplôme a été acquis à l'étranger.

L'Australie, dont le système d'immigration ressemble grandement à celui du Canada, puisqu'il possède à la fois une composante économique, familiale et humanitaire, s'est également posé la question de l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi occupé par le migrant. À partir des données de l'enquête longitudinale sur les immigrants australiens (LSIA), Green, Kler et Leeves (2004) et Kler (2006) ont utilisé la méthode normative pour mesurer l'adéquation entre le niveau de scolarité atteint par l'immigrant et les exigences de l'emploi. Les résultats de la première étude montrent qu'en moyenne les immigrants provenant de pays anglophones affichent les taux les plus bas de suréducation (22%), comparativement aux immigrants provenant de régions non-anglophones (36% pour les Asiatiques et 31% pour le reste des immigrants). Pour les immigrants provenant des pays anglophones, le taux d'occupation d'un emploi sous-qualifié diminue légèrement avec le temps, ce dernier passant de 21% lors de la première vague d'observations à 19% à la troisième vague. Cependant, pour les immigrants de pays non-anglophones, ce dernier tend à augmenter. Il passe de 31% à 39% pour les immigrants asiatiques et de 28 à 34% pour les autres immigrants de région non-anglophone (Green, Kler et Leeves, 2004). Dans une autre étude spécifique aux diplômés universitaires, Kler (2006) trouve des tendances similaires. Les immigrants en provenance de régions anglophones sont moins susceptibles de se trouver dans des cas de suréducation que les Asiatiques et autres immigrants ne provenant pas de régions anglophones du globe (en moyenne 16%, contre 48% et 39%).

Les deux études ont cherché à identifier les déterminants de la suréducation à l'aide de régressions logistiques multi-niveaux, en spécifiant des équations différenciées selon l'origine de l'immigrant (« English-speaking background », Asiatiques et autres). En optant pour une structure multi-niveaux, les auteurs peuvent

prendre avantage de la structure par panel de leurs données et peuvent ainsi considérer l'évolution de la présence en emploi sous-qualifié au fil du temps, bien que les mesures ne soient prises qu'à quelques points dans le temps. Parmi les déterminants identifiés, ils trouvent notamment un effet de la catégorie d'admission, les immigrants admis pour des fins de réunification familiale, comme réfugiés et travailleurs qualifiés ayant généralement des chances plus élevées d'être dans des emplois sous-qualifiés que les immigrants entrés en tant que gens d'affaires. D'autres déterminants de la suréducation apparaissent spécifiques à certaines origines, comme le fait d'avoir déjà visité l'Australie avant de migrer, le fait d'avoir une automobile, les fonds disponibles à l'arrivée et les compétences linguistiques qui ont presque exclusivement un effet pour les Asiatiques et ce, dans les deux études.

Du côté canadien, différents travaux montrent également que plusieurs immigrants se trouvent dans des emplois peu qualifiés. Une étude réalisée à partir de données de 1999 de l'enquête sur le milieu de travail montrent que les immigrants, particulièrement les immigrants récents, sont plus susceptibles d'être suréduqués pour l'emploi qu'ils occupent. En 1999, 47% des immigrants récents se trouveraient dans une situation de suréducation, contre 31% des personnes nées au Canada (Wald et Fang, 2008). Ces constats sont corroborés par une étude de Statistique Canada réalisée à partir des données du recensement de la population. Selon cette étude, quarante-trois pourcent des immigrants récents (soit ceux arrivés depuis moins de 5 ans) étaient dans des emplois peu qualifiés en 2001, c'est-à-dire dans des emplois demandant tout au plus un diplôme d'études secondaires ou une formation spécifique à la profession. Par comparaison, seulement 24% des immigrants récents œuvraient dans des professions hautement qualifiées au même moment (Statistique Canada, 2003b).

D'autres ont approfondi la question en se penchant plus spécifiquement sur le cas des diplômés universitaires. Dans une étude se basant sur les données censitaires de 1991 et de 2001, Galarneau et Morissette (2004) soulignent qu'en 2001, environ 40% des nouveaux immigrants détenaient au moins un baccalauréat, contre 21% en

1991. Parmi les nouveaux immigrants détenant une scolarité universitaire, 25% d'entre eux occupaient des emplois nécessitant un niveau de formation inférieur en 2001. Ils seraient deux fois plus nombreux que les natifs à se trouver dans une telle situation. Chez les femmes, la tendance est encore plus lourde : 38% des immigrantes universitaires occupaient un emploi à faible scolarité comparativement à 13% des Canadiennes de naissance. En plus de la variation selon le sexe, le pourcentage d'immigrants diplômés universitaires occupant des emplois nécessitant une faible scolarité variait selon la région d'origine, le domaine d'étude, la langue maternelle, le statut de minorité visible et le niveau universitaire complété. Même si la proportion d'individus se trouvant dans une situation de suréducation est restée sensiblement la même en 1991 et en 2001, il n'en demeure pas moins qu'en nombre absolu le phénomène a crû puisque le Canada admet davantage d'immigrants hautement scolarisés qu'auparavant.

Li, Gervais et Duval (2006), abordent quant à eux la dynamique de la surqualification des diplômés universitaires au Canada à partir des données des deux panels de l'Enquête sur la Dynamique du Travail et du Revenu et trouvent, qu'une fois contrôlés pour différents facteurs relatifs aux caractéristiques individuelles et au milieu de travail, les immigrants détenant un grade universitaire sont deux fois plus susceptibles de se trouver dans un emploi demandant tout au plus un niveau d'études secondaires à un moment ou l'autre au cours de la période couverte par l'enquête et également de rester dans cet emploi 100% du temps. Plus précisément, lorsqu'ils comptent parmi les travailleurs surqualifiés, les immigrants au pays depuis 10 ans et moins risquaient d'occuper un emploi sous-qualifié tout au long de la durée d'observation dans une proportion de 72%, contre 36% pour les gens nés au Canada.

Les quatre études canadiennes qui viennent d'être évoquées, bien qu'elles donnent une idée de l'ampleur du phénomène chez les immigrants et des groupes plus susceptibles de se retrouver dans une situation de suréducation, ne permettent toutefois pas de comprendre l'impact du processus d'établissement sur la situation en emploi des migrants. En effet, elles se basent soit sur des données transversales ou

sur des données de panel qui ne permettent pas de modéliser finement les différents événements vécus par les immigrants en cours d'établissement, ni de voir précisément à quel moment surviennent les différentes transitions professionnelles. C'est ce qu'ont voulu faire Renaud et Cayn (2006, 2008) à l'aide de données longitudinales portant sur les cinq premières années d'établissement au Québec d'une cohorte d'immigrants sélectionnés. Ils ont étudié la vitesse d'obtention d'un premier emploi correspondant à son niveau de formation prémigratoire. Ils ont trouvé qu'après un an, 50% des travailleurs sélectionnés ont obtenu un emploi correspondant à leurs compétences, ce taux s'élevant à 68% après cinq ans. Les auteurs identifient différents facteurs accélérant et ralentissant l'accès à un premier emploi correspondant à ses compétences. Certains de ceux-ci sont socialement acceptables puisqu'ils relèvent en quelque sorte d'une logique de marché. Ils renvoient au niveau de scolarité, au domaine d'études, au niveau de l'emploi avant la migration, aux séjours préalables au Québec, à la catégorie de sélection et aux démarches effectuées avant la migration pour trouver un emploi, au fait d'avoir terminé certaines formations au Québec et à l'occupation d'un emploi sous-qualifié. D'autres distinctions, cette fois moins acceptables, apparaissent également sur la base de l'origine ethnique. Ces effets lorsqu'ils sont présents, ne vont pour certains pas au-delà des dix-huit premiers mois d'établissement. Si, dans certains cas, les effets remarqués relèvent clairement d'un processus d'adaptation à la société d'accueil, pour d'autres, il est impossible de distinguer si la logique qui est derrière est celle de la discrimination ou de l'adaptation très longue ou très lente.

Cette étude, en permettant d'identifier des facteurs accélérant et freinant l'accès à un emploi qualifié, soulève plusieurs questions qui demeurent sans réponses. En effet, on peut se demander ce qu'il en est au-delà du premier emploi correspondant à ses compétences et si les nouveaux immigrants arrivent à se maintenir dans ces emplois. Au contraire, on peut également se questionner à savoir si certains s'inscrivent dans une trajectoire constante de sous-qualification et quels sont les déterminants qui y sont associés. De plus, il reste encore à voir quel est le rôle des expériences en emploi passées dans la société d'accueil sur le reste du

parcours en emploi qualifié, ou encore sur le positionnement dans le marché du travail et sur les probabilités de se trouver et de demeurer par la suite en emploi qualifié. Finalement, cette étude ne permet pas de distinguer entre le niveau de qualification de l'emploi des détenteurs de diplômes universitaires de cycle supérieur.

Ce sont autant d'interrogations qui, par ricochet, peuvent trouver des pistes de réponses soit dans la littérature sur l'établissement des immigrants ou encore plus généralement sur la suréducation chez les jeunes. Sur l'immigration, Godin (2005) pose notamment la question de l'insertion économique des nouveaux venus, non plus sous une optique de transitions, mais plutôt de la présence au fil du temps (et donc du maintien) sur le marché de l'emploi (Godin, 2005). Une telle optique permet d'aller au-delà des premières transitions sur le marché de l'emploi et de considérer l'ensemble du parcours professionnel d'un individu. La littérature sur l'insertion en emploi des jeunes et la suréducation, quant à elle, questionne également l'effet de certains événements sur le reste de la carrière de l'individu, tel l'effet des positions d'entrées sur le marché du travail pour le reste de la carrière (Pollmann-Schult et Büchel, 2004 ; Scherer, 2004), ou encore des transitions en emploi sur la mobilité ascendante, latérale et descendante (le Grand et Tåhlin, 2002 ; Carroll et Mayer, 1986). En conciliant de telles optiques, on permet également de replacer l'étude de l'emploi qualifié dans une optique de mobilité professionnelle et ainsi de l'aborder comme il se doit, soit en tant que processus social. C'est l'optique que nous retiendrons, à savoir que nous étudierons l'ensemble du parcours en emploi d'un individu, mois après mois pour mieux comprendre l'évolution de sa présence dans des emplois correspondant à son niveau de compétences, tout en prenant en compte l'impact des différents événements qu'il aura vécu, desquels font partie ses expériences professionnelles antérieures.

2.2.2 Statut socioéconomique

D'autres indicateurs permettent d'étudier la qualité de l'emploi et la mobilité professionnelle chez les immigrants. C'est notamment le cas du statut socioéconomique. Si nous cherchons à comprendre de manière générale comment

évolue le statut socioéconomique des nouveaux arrivants dans le cadre de cette thèse, une dimension centrale de notre questionnement à ce sujet est de voir de quelle manière celui-ci est affecté par l'adéquation entre le niveau de formation et le niveau de scolarité nécessaire pour l'emploi. Ainsi, dans un premier temps, nous nous attarderons à voir ce que les études générales sur le statut socioéconomique ont trouvé et comment cette dimension de la qualité de l'emploi a été abordée avant de voir son lien avec la suréducation.

Les études portant sur le statut socioéconomique se regroupent majoritairement en deux grands axes qui sont néanmoins inter-reliés. D'une part, certains ont voulu voir dans quelle mesure la distribution des immigrants sur le marché du travail diffère de celle de la population générale. Il s'agit alors de comparer la répartition des immigrants au sein de diverses professions et domaines d'activité à celle d'un étalon de mesure établi : les natifs. À ce sujet, Satzewich et Li (1987) affirment que malgré les inégalités de revenus grandissantes, l'écart de statut entre les emplois des natifs et immigrants a diminué au Canada. Ces résultats sont également appuyés par d'autres chercheurs qui signalent de faibles différences entre la distribution occupationnelle des personnes nées au Canada et des ressortissants d'origine étrangère (Frenette et al. 2003 ; Green, 1999 ; Boyd, 1985 ; Richmond et Kalbach, 1980).

Richmond et Kalbach (1980) trouvent que les immigrants sont légèrement sur-représentés dans les emplois de professionnels, de semi-professionnels, de service et de la fabrication. À l'aide des données du recensement canadien de 1981, 1986 et 1991, Green (1999) remarque que les immigrants sont sur-représentés dans les emplois de professionnels et dans le secteur de la machinerie. Il trouve cependant des différences selon la cohorte d'arrivée, la représentation des immigrants dans les professions les plus qualifiées allant en diminuant.

En ce sens, Frenette et al. (2003) comparent la mobilité professionnelle des immigrants au Canada, aux États-Unis et en Australie. Leurs résultats spécifiques

pour le Canada, obtenus à partir de deux enquêtes à caractère longitudinal (Enquête sur l'activité et l'EDTR), montrent que peu après leur arrivée, les immigrants canadiens sont sous-représentés dans les catégories professionnelle et managériale, mais que cet écart diminue substantiellement avec le temps passé dans la société d'accueil. Comme la différence de probabilités d'être en non-emploi entre les natifs et les immigrants indique que ces derniers sont plus susceptibles de se trouver dans une telle situation, particulièrement au début de leur établissement, mais que sa magnitude est plus faible que celle observée pour le fait d'occuper ou non un emploi de professionnel ou de manager, les auteurs avancent que les épisodes de non-emploi sont une partie importante du processus d'adaptation des immigrants au marché du travail, indépendamment de la profession qu'ils projetaient occuper au départ.

Il apparaît donc que les immigrants ne sont pas cantonnés uniquement dans des emplois de bas niveau. Cependant, malgré la variété des méthodes d'analyse employées, il ressort une image d'un marché du travail segmenté sur la base du genre et de l'origine ethnique (Preston, Lo et Wang, 2003 ; Hiebert, 1999 ; Preston et Cox, 1999 ; Preston et Giles, 1997 ; Satzewich et Li, 1987).

D'autre part, un autre grand axe de recherche sur le statut socioéconomique des immigrants vise à mieux comprendre la mobilité professionnelle et l'adaptation des immigrants, en comparant leur situation pré et postmigratoire. On y représente l'adaptation des immigrants sous forme d'un « U ». Selon ce modèle, on s'attend à ce que les nouveaux arrivants connaissent une mobilité descendante en début d'établissement par rapport à leur situation d'emploi d'origine, mais qu'au fil du temps, ces derniers regagnent le statut perdu et s'assimilent au marché de la société d'accueil. En lien avec la transférabilité des acquis prémigratoires, les immigrants possédant le plus de compétences et ceux dont le contexte socioéconomique d'origine diffère le plus de celui du pays d'accueil sont ceux pour qui on attend la plus grande baisse initiale du statut et la croissance la plus élevée par la suite (Chiswick et Lee,

2005)¹². Dans cette optique, plusieurs se sont attardés à expliquer la mobilité professionnelle descendante suivant la migration et le recouvrement du statut prémigratoire dans différents pays, dont l’Australie, Israël, l’Allemagne et le Canada (Akresh, 2007 ; Chiswick et Lee, 2005 ; Bauer et Zimmermann, 1999 ; McAllister, 1995 ; Rajjman et Semyonov, 1995 ; Renaud et Crespo, 1994 ; Crespo, 1993).

Cette approche, bien que longitudinale, est limitée pour comprendre comment s’ajustent les immigrants au marché du travail. Sa première limite tient au fait qu’elle porte uniquement sur les individus ayant eu un emploi avant de migrer, et exclut de l’analyse les immigrants n’ayant pas eu l’occasion d’accumuler de l’expérience de travail prémigratoire pour diverses raisons (soit qu’ils n’ont pas trouvé d’emploi dans leur pays d’origine ou encore ils venaient tout juste de quitter le système scolaire par exemple). Elle ne permet donc pas d’appréhender la mobilité professionnelle postmigratoire de l’ensemble des immigrants. De plus, les auteurs comparent généralement le statut prémigratoire à celui du premier emploi occupé dans la société d’accueil, à l’emploi occupé à différents moments (vagues) d’observations ou à l’«emploi en cours» au moment de la dernière observation. Ils établissent ensuite la différence entre le statut socioéconomique à ces différentes occasions et en identifient les déterminants. Ce faisant, on ne peut expliquer finement le processus d’établissement des immigrants au fur et à mesure des expériences vécues dans la société d’accueil en y contrôlant de manière précise pour le temps écoulé depuis la migration. Or, on peut penser que les débuts d’établissement des individus seront particulièrement mouvementés, et qu’en ce sens, il devient capital de situer avec précision les moments auxquels le statut a été mesuré aux fins de l’analyse. Ces études omettent trop souvent de situer dans le temps biographique à quoi réfère le moment des différentes vagues d’entrevues, sachant que la collecte des données peut s’échelonner sur plusieurs mois. De plus, un premier emploi ayant débuté quelques semaines après l’arrivée versus un premier emploi débutant quelques années après la migration ne signifie pas forcément la même chose. Aussi, on s’écarte de l’étude de

¹² Il y a dans ce cas un effet de plancher, c’est-à-dire que les individus qui étaient déjà au bas de l’échelle ne peuvent descendre beaucoup plus, alors que ceux qui se trouvent à son haut sont susceptibles de connaître une plus grande mobilité vers le bas.

la dynamique de l'établissement puisqu'on y considère principalement des mesures prémigratoires ou fixes de la situation du répondant, ce qui ne permet pas d'observer l'effet d'un acte d'établissement (par exemple, suivre une formation et en obtenir le diplôme) sur la position occupée sur le marché du travail, ou encore voir si certaines dynamiques sont propres au début d'établissement.

Une vision plus générale a été utilisée pour étudier l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants s'étant établis au Québec. Tous les immigrants, qu'ils aient ou non de l'expérience de travail prémigratoire, sont étudiés à partir de leur arrivée dans la société d'accueil. Il s'agit donc simplement de comprendre ce qui influence le déroulement du parcours en emploi d'un individu dans la société d'accueil pour en saisir la dynamique, et non de l'interpréter en rapport à un étalon de comparaison donné (natifs ou situation prémigratoire). Renaud, Piché et Godin (2003) et Blaser (2006) étudient le statut socioéconomique à partir de coupes transversales prises à différents moments de l'établissement des individus (par exemple six mois, un an et demi et 10 ans de résidence). Godin (2005) pousse plus loin et considère le statut socioéconomique de l'emploi occupé à chacun des mois suivant l'arrivée de l'individu en sol québécois, et ce sur une période de 10 ans. Par une analyse de régression multi-niveaux, prenant en compte la dépendance entre les observations d'un même individu au fil du temps, il identifie les déterminants du statut au cours des dix ans d'établissement. Sa méthode permet d'inclure des variables reflétant la dynamique de l'établissement des individus (variables dont la valeur est appelée à se modifier au fil du temps – comme le fait de suivre ou non une formation), mais également par des interactions entre les facteurs explicatifs du modèle et la durée de résidence, voir si l'effet de ces déterminants est homogène au fil du temps ou si des dynamiques sont spécifiques à certains moments de l'établissement. Les analyses ainsi réalisées ont permis de constater que les déterminants considérés ne sont pas forcément constants à travers le temps, mais plutôt que l'effet de certains facteurs émerge ou se dissipe au cours des premières années suivant l'arrivée. Nous reprendrons une telle approche pour étudier l'évolution du statut socioéconomique.

Aucune étude n'a été recensée, tant pour le Canada et le Québec qu'ailleurs dans le monde, sur l'effet du parcours en emploi qualifié et sous-qualifié pour l'évolution du statut socioéconomique. Néanmoins, une étude des transitions d'emploi chez les immigrants réalisée par Eckstein et Weiss (1998) montre que le type d'emploi occupé par le passé a une incidence sur le parcours futur. Les migrants qui ont initialement accepté un emploi à bas statut voient leurs probabilités de mobilité ascendante substantiellement réduites (Eckstein et Weiss : cité dans Bauer et Zimmerman, 1999). Nous approfondirons cette dimension en cherchant à voir comment le fait d'occuper et d'avoir occupé par le passé un emploi pour lequel le migrant était suréduqué influencera le statut socioéconomique ultérieur.

2.2.3 Salaire

Le salaire est l'indicateur le plus étudié pour mesurer la performance économique des immigrants. Tout comme pour ce qui est du statut socioéconomique, nous nous pencherons d'abord sur ce que les études portant sur le salaire des immigrants démontrent, après quoi sera abordée la question de l'effet de la relation formation-emploi sur cet autre indicateur de la qualité de l'emploi.

Les travaux découlant de cette approche nous renseignent sur l'évolution des gains des immigrants, lorsque comparés aux natifs, mais également à leurs homologues immigrants de cohortes d'arrivée différentes. Si, par le passé, les immigrants canadiens se trouvaient désavantagés comparativement aux natifs dans les premières années suivant leur arrivée, leurs gains arboraient subséquemment des taux de croissance plus élevés que ceux obtenus par les natifs (Chiswick et Miller, 1988 ; Meng, 1987). Cependant, les cohortes plus récentes, soit celles arrivées à partir des années 1970, ont fait face à un désavantage en début d'établissement encore plus grand que par le passé. Même si le taux de croissance de leurs gains est supérieur à ce qu'il était, l'atteinte de la parité avec les natifs paraît improbable (Frenette et Morissette, 2005 ; Grant, 1999 ; Bloom, Grenier, Gunderson, 1995 ; Baker et Benjamin, 1994).

Par exemple, en 1990 et en 2000 les hommes immigrants au Canada depuis une année gagnaient 0,63 \$ pour chaque dollar gagné par un Canadien, alors qu'en 1980, ces immigrants en gagnaient 0,72 \$. De plus, en 2000, les immigrants qui étaient au pays depuis 10 ans gagnaient 0,80 \$ pour chaque dollar fait par un natif, alors que pour la même durée de résidence, ils en faisaient 0,90 \$ en 1990 et avaient déjà atteint la parité dans les années 1980 (Statistique Canada, 2003d). Frenette et Morissette (2005) vont au-delà de la simple analyse descriptive et trouvent des résultats qui abondent dans le même sens. Des régressions sur le logarithme népérien (\ln) du salaire des immigrants, une fois contrôlé pour les caractéristiques de ceux-ci, montrent qu'en 1980, les hommes immigrants arrivés entre 1975 et 1979 affichaient des revenus de 17% inférieurs à ceux des Canadiens et le fossé a plus que doublé en 20 ans, pour atteindre une différence relative de 40% dans les années 2000 (pour les immigrants arrivés entre 1995 et 1999). Selon les auteurs, cette détérioration de la situation économique des immigrants à leur arrivée comporte des conséquences à long terme pour la convergence de leurs gains à ceux obtenus par les natifs. Si les immigrants arrivés dans la deuxième moitié des années 1970 arboraient un écart de 10% quinze ans après leur arrivée, cet écart augmentait à 22% pour ceux arrivés à la fin des années 1990. Ainsi, non seulement les immigrants récents performant moins bien sur le marché du travail que les natifs – avec qui le fossé ne cesse de s'accroître à l'arrivée et pour qui l'écart, bien qu'il diminue au fil du temps, tend à ne pas se résorber complètement, si bien que l'atteinte de la parité soit devenue à tout le moins incertaine, voire même impossible, à moins d'une croissance anormalement élevée des revenus dans les années à venir –, mais moins bien aussi que leurs homologues immigrants d'arrivée plus ancienne (Frenette et Morissette, 2005 ; Picot et Sweetman, 2005 ; Grant et Oertel, 1998).

De pair avec cette détérioration des revenus, les immigrants sont également plus nombreux que par le passé à se retrouver dans une situation de faible revenu, alors que chez les Canadiens de naissance, la tendance est à la baisse (Picot et Sweetman, 2005). Entre 1980 et 2000, le taux de faible revenu est passé de 17% à

20% chez les immigrants, alors qu'il est descendu d'environ 3% chez les Canadiens pour s'établir à 14% (Picot et Hou, 2003). À Montréal et à Toronto entre 1980 et 2000, le taux de faible revenu a globalement diminué de 0,4%. Cependant, Picot et Hou constatent qu'au cours de cette période, le taux de faible revenu a diminué de 2,6% pour les natifs des deux villes, alors qu'au contraire celui des immigrants a augmenté de 2,2%. Dans une autre étude, on constate qu'environ 65% des nouveaux arrivants se retrouveront dans une situation de faible revenu à un moment donné ou à un autre au cours de leurs 10 premières années de résidence, pour la plupart au cours de la première année de résidence. De plus, 19% des immigrants arrivés entre 1992 et 2000 se sont retrouvés dans une situation de faible revenu chronique, c'est-à-dire qu'ils ont passé quatre de leur cinq premières années de vie au Canada dans une situation de faible revenu. Sur une période de 10 ans, le taux de faible revenu chronique, défini par le fait d'avoir passé sept années dans une telle situation, baisse légèrement pour s'établir à 16,5%, ce qui porte à croire que le faible revenu chronique est assez persistant à long terme (Picot, Hou et Coulombe, 2007).

La détérioration des gains des immigrants et leur situation précaire sont généralement associées à trois grands facteurs soit, à l'état de l'économie canadienne, à un changement dans la population immigrante, et au retour sur l'investissement en capital humain.

D'une part, le Canada a connu des périodes de ralentissement économique et de récession au cours des dernières décennies, coïncidant avec les années pour lesquelles des difficultés ont commencé à se faire sentir pour les nouveaux immigrants. Des chercheurs ont voulu savoir si les performances économiques des immigrants pouvaient être liées aux fluctuations que connaît l'économie canadienne, et ont trouvé que celles-ci affectent effectivement les nouveaux arrivants. McDonald et Worswich (1998) concluent que les faibles gains obtenus par les immigrants arrivés dans les années 1980 étaient davantage dus à la détérioration du marché du travail qu'aux caractéristiques des migrants eux-mêmes. De plus, les résultats d'une autre étude sur l'effet des cycles économiques démontrent que les conditions

difficiles des années 1980 et 1990 ont un effet à long terme sur les perspectives d'assimilation de ces cohortes (Aydemir, 2003). Cependant, Reitz (2001b) montre que les variations du cycle économique ne peuvent expliquer l'ensemble de l'évolution des résultats économiques des immigrants et que d'autres facteurs institutionnels peuvent y contribuer. Ainsi, Reitz a voulu remettre la contre-performance des immigrants récents sur le marché du travail par rapport aux natifs en perspective. Selon ce dernier, la diminution des immigrants avec un revenu d'emploi, de même que le déclin du revenu d'emploi pour les immigrants en détenant un, ne seraient pas étrangers à la restructuration de l'économie canadienne vers une économie du savoir. La détérioration de la situation des immigrants sur le marché de l'emploi serait due à la scolarité croissante des natifs, à l'importance croissante accordée à l'éducation dans le marché du travail et à la difficulté accrue des immigrants à faire reconnaître leur scolarité étrangère. Ainsi, la transformation vers une économie du savoir semble se faire au détriment des immigrants, à qui la scolarité élevée avait conféré un avantage concurrentiel dans le passé, avantage relatif qu'ils n'ont plus.

Dans un deuxième temps, le visage de l'immigration a beaucoup changé ces dernières années. La composition des régions d'origine des immigrants s'est drastiquement modifiée de même que leur profil linguistique et pourrait être entre autres responsable de la détérioration des gains des immigrants (Waslander, 2003). En fait, ce serait environ le tiers de cette détérioration qui est attribuable au changement du profil ethnique et linguistique des immigrants, selon les résultats obtenus par Aydemir et Skuterud (2004). D'autres études ont montré que les gains des immigrants différaient selon l'origine ethnique, le désavantage étant plus marqué chez les immigrants appartenant aux minorités visibles (Preston, Lo et Wang, 2003 ; Renaud, Piché et Godin, 2003 ; Swidinsky et Swidinsky, 2002 ; Li, 2000 ; Basavarajappa et Jones, 1999 ; Hum et Simpson, 1999 ; Pendakur et Pendakur, 1998). Ce constat laisse donc planer l'hypothèse de la discrimination sur la base de l'origine ethnique sur le marché du travail canadien.

La troisième grande hypothèse a trait à la valeur accordée à la scolarité et à l'expérience prémigratoire des nouveaux arrivants. La scolarité effectuée à l'étranger ne permet pas aux immigrants de concrétiser d'aussi hauts salaires que la scolarité locale (Schaafsma et Sweetman, 2001 ; Li, 2000). Cependant, la valeur économique de la scolarité effectuée à l'étranger s'est avérée stable au cours des dernières années, lorsque comparée à la valeur moyenne des années d'études pour les personnes nées au Canada. Elle ne peut donc contribuer à l'explication de la chute relative des gains des immigrants (Picot et Sweetman, 2005 ; Aydemir et Skuterud, 2004). Il faudrait plutôt chercher la réponse du côté de la valeur accordée à l'expérience de travail acquise hors du Canada. Un tiers de la dégradation des revenus des immigrants serait effectivement lié à la constante décroissance de la valeur accordée à l'expérience de travail étrangère, et ce principalement pour les immigrants originaires des bassins de provenance non-traditionnels (Aydemir et Skuterud, 2004). En résultante, la détermination du salaire des immigrants se pose en conjonction avec la question de la transférabilité des acquis étrangers, particulièrement dans le contexte de la diversification de l'immigration qui s'est produite ces dernières années.

Les études sur le salaire ont surtout cherché à expliquer les performances de groupe, et ne se sont pas centrées sur le processus d'établissement en emploi au niveau individuel. Si ces études ont permis d'établir des comparaisons entre les natifs et les différentes cohortes d'immigrants et de constater le désavantage des cohortes récentes sur le marché du travail, elles posent la question de l'adaptation des immigrants récents et des processus par lesquels ils se positionnent sur le marché du travail local. Ce n'est que par une approche davantage microsociale que l'on pourra mieux comprendre les processus de mobilité en emploi des individus. En ce sens, nous nous proposons de recentrer le débat sur les parcours individuels à travers une approche longitudinale. Pour la plupart, les travaux précédemment cités utilisent des données censitaires qui, de par leur nature transversale, permettent de suivre l'évolution de groupes donnés dans le temps historique, mais non d'individus au fil du temps biographique. Or, ce type de données permet tout au plus de comparer diverses coupes transversales prises à certains points dans le temps historique pour

voir l'évolution des conditions des immigrants sur le marché de l'emploi. Ce type de données, dont peuvent découler des analyses de nature quasi longitudinale, ne peut toutefois servir à expliquer les réalités vécues par les individus.

Nous ajouterons aussi une dimension explicative supplémentaire à celles précédemment évoquées, à savoir comment le type d'emploi décroché affecte le salaire. Plus précisément, nous relierons le salaire à la littérature sur la suréducation comme déterminant possible de celui-ci. Cette autre hypothèse s'inscrit en continuité à celle que nous venons d'aborder, soit la valeur accordée aux titres de compétences et à l'expérience acquise à l'étranger, mais pose plus directement la relation entre le niveau de scolarité détenu et le niveau généralement requis pour l'emploi.

Peu d'études ont regardé le lien entre la suréducation et le salaire chez les immigrants, en particulier dans le contexte canadien où une seule étude a été recensée. Celles qui l'ont fait démontrent que cette relation est toutefois cruciale. Kreyenfeld et Konietzka (2002), dans une étude portant sur les immigrants allemands, montrent que ces derniers performant moins bien sur le marché du travail, et ce même s'ils ont un taux de scolarisation similaire à celui des natifs. En fait, les diplômés étrangers ont des retombées positives sur les revenus d'emploi lorsqu'il y a adéquation entre la formation et l'emploi obtenu, bien que ces retombées soient moindres que celles reliées aux diplômés locaux. Les immigrants ont toutefois de la difficulté à accéder à une profession correspondant à leur formation initiale. Ce serait, selon les auteurs, le seuil critique à franchir. Au Canada, en Angleterre et en Australie, des études concluent également aux retombées négatives de la suréducation sur le salaire, dans la mesure où les individus dans cette situation reçoivent rétribution positive, mais moindre, pour leurs années de scolarité excédentaires (Wald et Feng, 2008, Kler, 2006 ; Green, Kler et Leevy, 2004 ; Battu et Sloane, 2004, 2002). Ces résultats concordent avec la littérature générale sur le sujet, à savoir que le retour sur les années de surplus est positif, mais inférieur à celui associé aux années requises pour occuper un emploi donné.

Nous voulons explorer davantage cette dimension en regardant l'effet immédiat de la suréducation sur le salaire, mais également l'effet du parcours en emploi passé en emploi qualifié et sous-qualifié sur les salaires. Jusqu'à présent, les études se sont limitées à regarder l'effet du type d'emploi occupé sur le salaire, sans prendre en compte le fait que les expériences en emploi passé des individus peuvent également contribuer à déterminer l'évolution de la croissance des gains individuels.

2.2.4 Récapitulatif

En somme, les études portant sur la qualité de l'emploi et la mobilité professionnelle chez les immigrants demandent à être poursuivies.

Peu de travaux antérieurs ont étudié la relation entre le niveau de formation détenu et celui requis pour l'emploi chez les immigrants à travers le monde et en particulier au Canada et au Québec. Les études qui se sont attardées à la suréducation chez les immigrants ont surtout privilégié une perspective transversale, et dans quelques rares cas ont opté pour une optique par panel. Une seule étude a étudié le sujet d'un angle clairement longitudinal, mais celle-ci s'est limitée à l'étude de la première transition vers un emploi correspondant à son niveau de compétences. Si plusieurs ont fait le constat qu'une part importante des immigrants connaissent à un moment ou à un autre la suréducation, peu est encore connu sur les processus d'établissement professionnel des immigrants. Ainsi plusieurs questions sur la capacité des individus à obtenir et à se maintenir dans des emplois correspondant à leurs compétences, sur la permanence de la suréducation, et sur le rôle des premières expériences sur le marché du travail pour le positionnement à long terme de ces derniers dans la sphère économique restent encore inexplorées.

De plus, on en sait toujours peu sur deux autres dimensions de la qualité de l'emploi : le salaire et le statut socioéconomique à partir d'une perspective longitudinale, ni de ce qui en est des conséquences de la suréducation, ou à son contraire l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi, sur ces deux caractéristiques de l'emploi.

Aucune étude n'offre de perspective globale – abordant tant le maintien en emploi qualifié et sous-qualifié, l'évolution des salaires et des statuts d'emplois de même que l'impact de la situation en emploi passée sur le cheminement futur – arborant à la fois une perspective individuelle et ayant des indicateurs directs pour le faire. En effet, au-delà d'un premier contact, il est crucial de mieux cerner les processus sous-jacents dans l'atteinte d'une situation d'emploi donnée et non de se limiter uniquement au constat d'une déqualification apparente pour certains individus tel qu'ont pu le faire les études précédentes. Ce besoin d'études plus approfondies revêt par ailleurs une importance considérable dans le cas trop peu étudié du Québec, qui offre pourtant un contexte particulier à l'intérieur du Canada en ayant ses propres politiques en matière d'immigration. Nous nous attarderons à ces manques dans la littérature.

Pour aborder la question de la mobilité professionnelle chez les immigrants sélectionnés dans une optique de l'obtention et du maintien dans un emploi qualifié, des données longitudinales datées, contenant de l'information sur la situation pré- et postmigratoire des individus, permettront de considérer les parcours biographiques et les facteurs affectant ceux-ci. Dans cette optique, nous visons à :

- Étudier la présence dans un emploi dont le niveau de scolarité requis correspond au niveau de formation acquis avant la migration, de manière à identifier les facteurs l'affectant.
- Comprendre le rôle de l'occupation d'emplois qualifiés et sous-qualifiés pour le reste de l'établissement en emploi des immigrants, et son influence sur la possibilité future d'occuper un emploi correspondant à ses compétences, de même que les facteurs influençant la présence dans un emploi sous-qualifié au fil du temps.
- Comprendre dans quelle mesure la relation formation-emploi est liée aux mécanismes qui régissent l'évolution des salaires et statuts d'emploi des immigrants au fil du temps.

2.3 Comment rendre compte de la relation formation-emploi au fil du temps : pistes explicatives

La relation formation-emploi, définie dans son adéquation entre le niveau de formation possédé et celui requis par l'emploi occupé, peut s'expliquer de différentes façons selon les approches théoriques. Chacune jette un éclairage différent quant aux causes, à l'évolution et aux conséquences de la suréducation ou à son contraire l'occupation d'un emploi correspondant au moins à son niveau de compétences. Dans cette section, c'est donc à ces différentes manières d'appréhender la relation formation-emploi que nous nous attarderons. Le sujet s'y prêtant, nous nous devons de l'aborder en partie en relation à différentes grandes théories de nature plus économique, sans toutefois oublier que celui-ci s'enchâsse d'abord dans une optique sociologique visant à repositionner l'acteur au sein de son contexte social. Des pistes relevant davantage d'une approche sociologique seront donc également traitées.

Aborder la mobilité professionnelle chez les immigrants passe par l'étude des parcours d'emploi de ces derniers. En ce sens, c'est principalement aux comportements individuels que nous nous rapporterons. En posant l'individu comme point central de l'analyse, nous nous inscrivons dans un cadre général sous-jacent qui se base sur la théorie du choix rationnel. L'acteur est vu comme intentionnel; il a des buts définis et ses actions sont orientées en fonction de l'atteinte de ses objectifs. Cependant, nous ne nous revendiquons pas d'une approche qui pose la théorie du choix rationnel comme explication à tout, mais comme idée de base structurant le comportement des individus, dans ce cas-ci des travailleurs immigrants, sur le marché du travail. Nous abondons dans le sens de Goldthorpe¹³ :

(...) the model of the actor to be used in this task does not have to be one that is capable of capturing all the particular features – all the idiosyncrasies – of the actions of the flesh-and-blood individuals involved, but only the central tendencies in their actions that are seen as relevant to the explanation that is being sought. Thus if a RAT approach is adopted, it need not be claimed that all actors at all times act in an entirely rational way: only that the tendency to act rationally (however this may be constructed) is the most important common – that is, nonidiosyncratic – factor at work. (Goldthorpe, 2007, p. 141)

¹³ Goldthorpe (2007) réfère plus généralement à la théorie de l'action rationnelle comme base pour une théorie de la mobilité sociale.

Néanmoins, reconnaissons que l'action individuelle n'est pas purement intentionnelle, mais est également sujette à des contraintes institutionnelles et relatives à la rareté des ressources de même qu'au coût d'opportunité lié au fait d'entreprendre une action plutôt qu'une autre (Friedman et Hechter, 1988). De plus, l'accès à l'information pertinente joue un rôle central dans la prise de décision (Rule, 2002). Les individus évoluent dans un milieu où l'information est imparfaite, c'est-à-dire que l'on possède rarement toute l'information nécessaire à la prise de décision éclairée. Or, la quantité et la qualité des informations possédées sont hautement variables et cette variabilité peut avoir un effet marqué sur les choix des acteurs (Ritzer, 2000). Ainsi, dans un contexte où l'information est imparfaite, une décision qui apparaît de l'extérieur (ou à un autre individu possédant de l'information différente) comme non-rationnelle, peut s'avérer rationnelle aux vues de l'information possédée par l'acteur.

En lien avec la nouvelle sociologie économique, nous avançons également que les acteurs agissent selon une rationalité qui est située. L'individu n'est pas un atome isolé qui agit libre de toute contrainte. Ainsi, « l'action est toujours socialement située et ne peut être expliquée en faisant seulement référence aux motifs individuels » (Steiner, 2005, p. 26). Dans une optique de conciliation, une telle sociologie économique va au-delà de l'action individuelle intéressée comme unique explication, tel que développé par les économistes, sans pour autant l'exclure. Dans le cas de l'insertion économique des immigrants, les parcours en emploi sont conditionnés par les structures et institutions en place dans la société d'accueil – politiques de sélection et d'accueil, ordres professionnels, système de formation, marché du travail, etc. – de même que par d'autres acteurs, notamment les employeurs comme agents de premier plan. L'individu, en tant qu'acteur de son insertion économique, demeure également perméable à l'influence (réciproque) des différentes sphères de sa vie, notamment du domaine familial et social. Ce qui semble être un comportement non rationnel peut être tout à fait raisonnable lorsque les contraintes situationnelles sont pleinement appréciées (Granovetter, 1985).

La compréhension des parcours en emploi des immigrants ne peut se faire sans considérer « l'emprise des cadres relationnel et institutionnel dans lesquels prend place l'action économique » (Steiner, 2005, p. 38). Nous posons donc que la relation formation-emploi se définit dans les actions entreprises par les acteurs, qui agissent rationnellement eut égard aux contraintes du système social dans lequel ils évoluent et aux ressources dont ils disposent.

Ainsi, nous aborderons différentes théories expliquant le cheminement des individus sur le marché du travail, tout en considérant des théories reliées aux marchés et institutions sociales, aux réseaux, à l'unité familiale et au genre de même qu'à l'origine ethnique et à la discrimination.

2.3.1 Capital humain

Développée par Gary Becker en 1964, la théorie du capital humain¹⁴ postule que la position économique d'un individu – c'est-à-dire sa capacité à occuper un emploi et les caractéristiques de cet emploi, tels le niveau de qualification et le salaire – est déterminée par un ensemble d'attributs, tels la scolarité, l'expérience de travail ainsi que des éléments moins tangibles comme la motivation ou les qualités personnelles, qui confèrent à l'individu un savoir-faire, des connaissances générales et spécifiques, dont il peut tirer profit sur le marché du travail. Le capital humain réfère donc aux propriétés du travailleur.

Dans l'optique du capital humain, la suréducation a peu de signification puisqu'elle consiste en un phénomène dynamique de courte durée et n'est que provisoire. Elle correspond à un déséquilibre temporaire du marché entre l'offre et la demande de main-d'œuvre diplômée (Sloane, Battu et Seaman, 1999). Dans un

¹⁴ Plus directement dans le champ sociologique de la stratification sociale, la théorie libérale de l'industrialisation soutient également que la position occupée sur le marché du travail et les salaires obtenus sont en grande partie déterminés par la formation et l'expérience possédée par un individu (Wanner, 2005). En fait, avec l'industrialisation croissante de la société, se répand la vision d'une société où la position d'un individu sur le marché du travail est de moins en moins prescrite, mais au contraire plus ouverte à l'influence directe de la formation et de l'expérience sur l'emploi qu'il occupera.

contexte de marché où l'objectif premier des entreprises est la maximisation des profits, il en va de l'intérêt de la compagnie d'utiliser à leur plein potentiel les compétences possédées par ses employés. Dans cette optique, elles pourraient aller jusqu'à modifier leurs processus et le profil des postes afin de les ajuster aux compétences des personnes embauchées (McGuinness, 2006 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Une hypothèse à la défense de la théorie du capital humain pour expliquer la suréducation, qui dans un marché pleinement efficient ne devrait pas exister, revient à dire que les études empiriques s'attardent surtout aux mesures formelles du capital humain et délaisse les aspects moins formels (McGuinness, 2003). Or, la suréducation pourrait exister dans la mesure où l'éducation de surplus possédée par l'individu pourrait en quelque sorte pallier au manque de certaines habiletés dont la mesure est omise dans l'analyse (McGuinness, 2006), ce qui expliquerait les différences de position de groupes apparaissant *a priori* homogènes eut égard à leur scolarité. Encore là, la suréducation prendrait un caractère transitoire ; elle donnerait la chance au travailleur d'acquérir des compétences générales qui lui permettrait de connaître une mobilité ascendante par la suite (Hartog, 2000).

Dans un contexte de migration, une dimension supplémentaire se pose : celle de la transférabilité des acquis étrangers. En effet, certains éléments de capital humain acquis dans le pays d'origine peuvent ne pas correspondre aux standards nationaux du pays d'accueil, ou encore les nouveaux arrivants peuvent éprouver de la difficulté à se voir reconnaître par des employeurs potentiels leur scolarité ou expérience prémigratoire au même titre que des compétences acquises localement. Des études ont été réalisées sur la portabilité du capital humain chez les immigrants et trouvent que sa valeur diffère selon le lieu de son acquisition. On y rapporte que la valeur accordée au capital humain varie selon qu'il ait été acquis localement ou à l'étranger, mais également en fonction du pays dans lequel il a été acquis. Ces effets sont possiblement le reflet de la compatibilité avec le marché du travail local (Bratsberg et Ragan, 2002 ; Friedberg, 2000) – les individus provenant de pays davantage similaires au point de vue économique, linguistique et culturel pouvant plus aisément transférer leur capital humain – de même que de la qualité de

l'éducation reçue (Sweetman, 2004). Le potentiel de transférabilité internationale de la scolarité prémigratoire peut cependant différer de celui associé à l'expérience de travail acquise à l'étranger, dans la mesure où la scolarité formelle permet d'acquérir des connaissances générales au contraire de l'expérience de travail qui s'avère plus spécifique à l'entreprise, au secteur d'activité et au pays dans lequel elle a été acquise (Chiswick et Miller, 2007).

Quant à sa relation avec le temps chez les immigrants, la suréducation devrait être à son paroxysme en début d'établissement et sa prévalence devrait décliner avec le temps passé dans la société d'accueil, tel que rapporté par Chiswick et Miller (2007) dans leur étude sur la suréducation chez les immigrants américains. En lien avec l'acquisition de capital humain à saveur locale, la suréducation est censée se résorber à mesure que l'individu s'investit dans le système éducatif de son nouveau pays, qu'il approfondit sa connaissance des langues de la société d'accueil et qu'il acquiert de l'expérience de travail locale. Cependant, le cumul d'expérience en emploi sous-qualifié peut s'avérer une lame à double tranchant. En acquérant de l'expérience de travail dans des emplois sous-qualifiés, il est possible que l'individu acquière davantage des connaissances et compétences spécifiques plutôt que générales¹⁵ et que celles-ci s'avèrent peu utiles pour se trouver un emploi plus qualifié.

2.3.2 Théorie du signal

La théorie du signal (Spence, 1973) procure une explication alternative quant au rôle de l'éducation et éventuellement de l'expérience de travail sur la situation en emploi des individus. Dans un marché du travail caractérisé par un flot d'informations imparfait, l'éducation est utilisée comme un signal pour permettre aux employeurs d'identifier les travailleurs les plus productifs, ambitieux et talentueux. Les individus investissent davantage dans leur éducation en vue d'envoyer un signal

¹⁵ Le capital humain général se définit par le fait qu'il revêt une valeur pour tous les employeurs. Il peut donc être transposé d'un emploi à l'autre. Le capital humain spécifique a davantage une valeur localisée pour un employeur particulier. Il est donc plus difficilement transférable d'un emploi à l'autre.

clair, qui leur permet de se distinguer des autres candidats (Sloane, Battu & Seaman, 1999).

Chez les immigrants, le signal émis par les diplômes acquis à l'étranger est plus incertain, les employeurs étant pour la plupart peu familiers avec les titres acquis hors du marché local. Face au manque de repères quant à la valeur de la scolarité étrangère, les employeurs opteront vraisemblablement pour un comportement conservateur minimisant les risques à l'embauche. En ce sens, une part considérable d'immigrants est susceptible de connaître la suréducation en début d'établissement. La qualification est alors plus que la simple adéquation entre formation et emploi dans sa forme purement économique, celle-ci étant d'abord un rapport social dans la mesure où la reconnaissance¹⁶ est un enjeu et où une relation entre l'emploi, la formation et l'utilisation de la main-d'œuvre se développe (Rose, 1996). Ceci est d'autant plus central dans l'optique de l'insertion en emploi des migrants qui doivent négocier la reconnaissance de leurs titres de compétences acquis à l'étranger.

À mesure que les immigrants acquerront de l'expérience locale, celle-ci pourra compléter, voire même se substituer au signal envoyé par le diplôme. Les employeurs se référeront à ce signal dont ils connaissent les tenants et les aboutissants afin de prendre leur décision d'embauche. Ainsi, les premières expériences sur le marché du travail local, qu'elles soient en emploi qualifié ou sous-qualifié, risquent d'être déterminantes pour la suite du parcours en emploi d'un individu.

2.3.3 Concurrence pour l'emploi et file d'attente

Si les théories précédentes, particulièrement celle du capital humain, posent le marché comme lieu de compétition pour l'obtention d'un salaire, il peut également être conçu comme un lieu où se déroule une compétition plus générale pour

¹⁶ Ou à son contraire la dévaluation. Dans la littérature française sur le déclassement, on oppose déclassement à dévaluation des diplômes. La dévaluation est associée à la théorie du signal. Une dévaluation des diplômes se produit lorsqu'un investissement massif se fait dans l'éducation et que l'offre de diplômés dépasse la demande pour un diplôme donné. Le déclassement est davantage associé à la théorie du capital humain. Selon cette perspective, le déclassement est temporaire et suivi d'un reclassement. (Leministre, 2007 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002)

l'obtention d'un emploi. En ce sens, la théorie de la concurrence pour l'emploi et de la file d'attente (Thurow, 1975) pose le problème de la sous-qualification différemment des approches précédentes. Selon Thurow, les individus se retrouvent en compétition pour l'accès aux opportunités d'emploi et non pour les salaires. Les travailleurs n'entrent pas sur le marché du travail avec des compétences qu'ils pourront directement appliquer. Ils devront plutôt les acquérir en cours d'emploi. Donc, contrairement aux approches précédentes où les travailleurs cherchent à vendre leurs compétences sur le marché, le marché apparaît comme un endroit où l'on évalue les coûts plus ou moins grands associés à la formation en cours d'emploi des différents candidats. Un niveau de qualification est assigné à chaque emploi par l'employeur (Green, McIntosh et Vignoles, 2002), et ce sont les caractéristiques des emplois qui sont les seuls déterminants du salaire (McGuinness, 2006). Le postulat sous-jacent à ce raisonnement réside dans l'idée que tous les travailleurs ont une productivité identique et c'est pourquoi la rémunération devrait être la même, indépendamment du niveau de scolarité possédé par le détenteur du poste. Ainsi, le salaire d'un individu ne dépend pas tant de ses caractéristiques personnelles comme c'est le cas dans la théorie du capital humain, mais plutôt de l'emploi qu'il obtient.

Bien que l'individu ne possède initialement pas les compétences nécessaires pour occuper un emploi donné, il possède un ensemble de caractéristiques personnelles (éducation, expérience, habiletés) qui affecterait le coût de formation si ce dernier était appelé à occuper cet emploi. L'éducation sert à ce titre de proxy à la capacité d'un individu à acquérir de nouvelles connaissances et à se plier à l'ordre existant (respect de normes, échéanciers, exécuter des tâches moins plaisantes), les plus éduqués apparaissant comme les plus capables et donc engendreraient moins de coûts de formation pour l'entreprise (Slaone, Battu & Seaman, 1999). Les employeurs cherchent à embaucher les individus pour lesquels l'investissement sera le moindre. Ce faisant, ils établissent un classement, dans lequel le rang attribué à chaque candidat potentiel est déterminé par le coût engendré pour les former, d'où la notion de file d'attente. Deux hypothèses se trouvent derrière cette approche. La

première est l'existence d'une relative pénurie d'emplois – d'où la notion d'attente – la seconde étant l'existence d'un ordre de classement – d'où la notion de file. À partir de la théorie originelle de la file d'attente de Thurow, on peut considérer qu'il y a autant de files d'attente que de niveau d'emploi (Lizé, 2005).

Les travailleurs qui sont en tête de file pour un emploi donné seront les premiers engagés. Pour les autres, ils ont le choix, selon la longueur de la file d'attente, de prolonger leur attente et rester au chômage jusqu'à ce qu'ils décrochent l'emploi voulu ou encore, comme alternative au non-emploi, de changer de file d'attente et postuler pour des emplois moins qualifiés. (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). La décision de changer ou non de file d'attente dépend du degré de résistance de l'individu au déclassement (Lizé, 2005).

Dans le cas des immigrants, comme le bagage personnel des individus (scolarité, expérience) ne correspond pas forcément aux barèmes (ou références) locaux, les employeurs sont susceptibles de les placer plus bas dans la file d'attente pour ne pas encourir de risque d'avoir un investissement massif à entreprendre. En effet, en plus de ne pas savoir à quoi correspondent les différents diplômes acquis à l'étranger, l'employeur s'attend probablement à devoir former les nouveaux arrivants aux façons de faire locales, surtout quand ces derniers n'ont pas encore cumulé d'expérience de travail dans le pays d'accueil. De plus, la théorie du signal de Thurow stipule que des éléments subjectifs sont susceptibles d'influencer la position attribuée à un candidat dans la file d'attente. En fait, Thurow avance que plus la différence dans les coûts de formation est minime, plus la part laissée à la dimension subjective dans le choix du candidat est grande. Ceci n'exclut donc pas la possibilité de discrimination sur la base de l'origine ethnique de la part des employeurs.

Quant à sa relation au temps, nous avançons que le type d'emploi occupé par les immigrants en début d'établissement (qualifié ou sous-qualifié) jouera un rôle considérable dans leur recherche d'emploi future. Après avoir occupé un emploi sous-qualifié, le message qui est envoyé aux employeurs est celui d'un faible coût de

formation lorsqu'il s'agit d'emplois requérant un bas niveau de compétences, alors qu'en ce qui concerne les emplois à plus haut niveau de compétences, le coût de formation serait plus considérable étant donné l'historique d'emploi d'un individu. La sous-qualification en emploi, lorsqu'elle se produit, pourrait donc s'avérer un phénomène relativement permanent.

2.3.4 Théorie de l'appariement

La théorie de l'appariement (*job matching*) développée par Jovanovic en 1979 pose le défi de l'appariement optimal entre les travailleurs et les emplois disponibles. Elle repose sur trois grandes prémisses. Premièrement, on y retrouve l'idée que le travailleur a une productivité différente selon les emplois, et la réciproque est également vraie du côté de l'employeur ; il conçoit que la productivité à accomplir une tâche donnée diffère selon le travailleur. Le second postulat suppose que les employeurs peuvent entrer directement en contact avec le travailleur et établir un contrat qui permettra de payer chaque travailleur à la juste valeur de la performance attendue et de l'appariement. Le dernier grand principe régissant l'appariement entre le travailleur et l'emploi à entrer en ligne de compte est celui d'une information imparfaite sur le marché du travail, tant du côté des candidats potentiels que des employeurs.

Dans cette optique, la suréducation est la résultante d'un mauvais appariement, mais revêt un caractère temporaire, dans la mesure où au fil du temps, lorsque de la nouvelle information vient s'ajouter à celle existante, un ré-appariement peut s'effectuer pour optimiser la situation. Cependant, les probabilités de quitter un emploi diminuent avec le temps, et ce pour deux raisons principales. D'une part, ceci tient au fait qu'un mauvais appariement entre l'employé et le poste occupé est censé être détecté plus tôt que tard dans la relation d'emploi. D'autre part, les salaires augmentent avec la séniorité dans l'emploi. Au contraire, dans les cas où le travailleur est sous-éduqué par rapport à l'emploi qu'il occupe, on s'attend à ce que celui-ci conserve son emploi, car il se trouve dans une situation avantageuse. L'entreprise cherchera aussi à garder parmi ses rangs ce travailleur en raison du coût

associé au roulement de main-d'œuvre et pour conserver l'expertise que ce dernier a acquise au fil du temps (Sloane, Battu & Seaman, 1999).

Dans le cas des immigrants, la suréducation risque d'être monnaie courante dans les premières années suivant l'arrivée puisque ces derniers feront certainement les frais d'une information imparfaite quant aux façons de faire locales, aux réalités et aux opportunités d'un marché du travail avec lequel ils sont fort probablement peu familiers. Une telle situation s'appliquerait particulièrement aux immigrants dont la structure du marché et des institutions diffèrent de celle de leurs pays d'origine. Les travailleurs immigrants ne seraient pas les seuls à ne pas posséder toute l'information nécessaire. Les employeurs, peu familiers avec les titres de compétences étrangers joueraient également un rôle dans le mauvais appariement suivant l'arrivée (Chiswick et Miller, 2007). Cependant, la suréducation serait appelée à diminuer rapidement, à mesure que les immigrants acquièrent une information plus complète sur le marché du travail, et que ces derniers accumulent de l'expérience de travail. L'inertie dans un type d'emploi risque toutefois de faire pencher la balance au niveau des travailleurs et de contribuer à ce que ces derniers poursuivent dans la voie de la sous-qualification.

2.3.5 Théorie de la mobilité de carrière

D'autres ont également essayé d'expliquer la mobilité sous l'angle de la mobilité de carrière (Shierman, 1991). Selon cette hypothèse, l'acceptation d'un emploi pour lequel on est suréduqué est un phénomène transitoire. Elle constitue une porte d'entrée par laquelle le travailleur accède au marché du travail, mais on postule que ce dernier se verra rapidement promu ou décrochera un emploi correspondant à ses compétences. La suréducation est un phénomène qui est censé diminuer à chaque mouvement successif sur le marché du travail.

2.3.6 Marché et institutions sociales comme vecteur d'opportunités et de contraintes

La logique économique des approches précédemment évoquées, pour expliquer la suréducation et son évolution au fil du temps, ne peut être envisagée indépendamment de l'environnement social et institutionnel dans lequel l'acteur évolue. Si l'on suppose que l'acteur¹⁷ agit de manière rationnelle, cette rationalité n'apparaît pas moins située dans son contexte ; l'acteur est motivé par des intérêts qui sont façonnés par des croyances, normes, relations sociales et des éléments institutionnels plus ou moins formels qui gouvernent l'action économique (Nee, 2005).

Le marché, de par sa structure et la conjoncture qui y prévaut, ainsi que les institutions sociales peuvent donner forme aux opportunités économiques auxquelles les individus auront accès, et en ce sens affecter leur mobilité en emploi. L'environnement social et légal peut affecter la carrière des individus (Feldman et Ng, 2007). À ce titre, DiPetre et al. (1997) soutiennent que les politiques publiques ont un impact sur les possibilités de mobilité que connaissent les individus. De manière similaire, Rosenfeld (1992) trouve que les programmes d'accès à l'égalité accroissent les chances de mobilité sociale ascendante pour les femmes et les minorités ethniques. Dans le cas des immigrants économiques, on peut aisément concevoir que certains programmes, politiques et instances formelles auront un impact quant à leur établissement économique. Ce pourrait être le cas des programmes et services d'accueil¹⁸, des mécanismes de reconnaissance des titres de compétences étrangers¹⁹ ou encore des ordres professionnels comme agent de réglementation de l'accès à certains titres protégés. Par exemple, les démarches nécessaires à l'évaluation des diplômes étrangers et leur équivalence locale ou encore à l'adhésion aux ordres professionnels peuvent demander un laps de temps et un investissement plus ou moins considérable risquant d'avoir un impact sur les possibilités d'emploi des individus. En début d'établissement, en raison de ces

¹⁷ Qu'il s'agisse du chercheur d'emploi ou du potentiel employeur.

¹⁸ Séances d'information et d'orientation sur le marché du travail ou des cours de français par exemple.

¹⁹ Et la valeur plus ou moins officielle du document délivré.

obstacles/démarches institutionnels, l'immigrant peut en arriver à se tourner vers des emplois en deçà de ses compétences pour assurer sa subsistance, le temps de régulariser sa situation, sans savoir les conséquences à long terme de l'acceptation de ce type d'emploi. Ou encore, face à l'investissement considérable demandé pour avoir le droit d'exercer certaines professions, l'immigrant peut décider de contourner le problème et de réorienter ses aspirations professionnelles et sa carrière. Des éléments institutionnels moins formels peuvent également faciliter ou entraver l'insertion économique des nouveaux venus. En effet, un ensemble de normes et règles régissent l'action économique²⁰, et la familiarité de l'immigrant avec ces façons de faire locales peut en partie déterminer les opportunités auxquelles il aura accès.

Les conditions macro-économiques prévalant aux niveaux national et régional sont susceptibles d'influencer la capacité des individus à se trouver et à conserver un emploi, de même que leur volonté de changer d'emploi (Feldman et Ng, 2007). Cependant, les conditions économiques objectives ne sont pas les seules à prendre en compte. La perception qu'ont les individus de la conjoncture économique, autant que la conjoncture économique réelle, peut affecter les aspirations et les mouvements des individus sur le marché du travail (Feldman, 2002 ; Leana et Feldman, 1994).

Les immigrants en tant que nouveaux entrants sur le marché du travail risquent d'être particulièrement susceptibles à l'état de l'économie. Fassi Firhi (2003) a étudié l'accès et la sortie des cinq premiers épisodes d'emploi d'une cohorte d'immigrants s'étant établis dans la région du grand Montréal et trouve qu'une conjoncture favorable accroît la mobilité en emploi, alors qu'une conjoncture défavorable a l'effet inverse. Elle diminue les probabilités de quitter son emploi. À

²⁰ Dans ce cas la recherche d'emploi, comment trouver l'information, rédiger un curriculum vitae, postuler et effectuer le suivi de sa candidature, se présenter en entrevue, mais aussi comment se comporter une fois en emploi, par exemple comment se négocient les relations hiérarchiques et avec les collègues, l'attribution de promotions, etc.

partir des mêmes données, mais d'une approche différente²¹, Godin (2005) montre que de manière générale, lorsque la conjoncture régionale se détériore, les immigrants ont davantage de difficultés à se maintenir en emploi et la conjoncture a une influence négative sur le statut d'emploi qu'ils occupent et leur salaire. Au contraire, lorsque l'économie nationale s'améliore, il en va de même pour les revenus et le statut d'emploi occupé. D'autres auteurs (Statistique Canada, 2008 ; Aydemir, 2003 ; McDonald et Worswick, 1998) argumentent également en faveur de l'impact négatif d'une conjoncture économique difficile sur les gains des immigrants.

Sur la thématique précise de la suréducation, on retrouve l'hypothèse qu'en période de ralentissement économique, comme moins d'emplois sont disponibles, plus de candidats sont en compétition pour un même emploi. Certains candidats plus éduqués peuvent alors décider d'accepter d'occuper des emplois requérant des niveaux de compétences moindres comme alternative au non-emploi, générant ainsi de la suréducation. Ceci aurait comme effet possible d'évincer les travailleurs les moins éduqués du marché du travail ou à tout le moins de les déloger vers des emplois de moindre niveau (Alon, 2004 ; Sloane, 2003). Il reste encore à voir si les immigrants seraient particulièrement vulnérables à la suréducation dans les temps économiques difficiles et le cas échéant si leur supplantation est permanente.

La structure même du marché du travail peut contribuer à créer des opportunités d'emploi spécifiques (type d'emploi, rémunération, possibilités d'avancement) qui affecteront la mobilité et la carrière d'un individu. Selon la théorie de la segmentation du marché du travail élaborée initialement par Doeringer et Piore (1971), il n'existe pas un, mais des marchés du travail distincts. Le marché serait scindé en deux segments, l'un primaire et l'autre secondaire. Dans le premier, on y retrouverait les emplois stables, bien rémunérés avec de bonnes possibilités d'avancement alors que les emplois du secteur secondaire seraient caractérisés par une plus grande précarité et des conditions de travail (dont salariales) moins

²¹ Son approche consiste non pas à étudier les transitions d'emploi, mais à regarder la présence sur le marché du travail des individus à chaque mois au cours d'une période de 10 ans suivant l'arrivée des immigrants.

avantageuses. Les femmes et les immigrants se retrouveraient souvent dans le segment secondaire. Rosenfeld (1992) pointe également à une segmentation sur la base du secteur industriel ou de la profession. Quelle que soit la base de la segmentation, ce courant théorique postule que la manière dont ces structures influencent le parcours en emploi des individus est de limiter la mobilité d'un segment à l'autre, particulièrement la mobilité ascendante du marché secondaire au marché primaire (Rosenfeld, 1992).

2.3.7 Réseaux sociaux

Nous l'avons mentionné, l'action individuelle ne peut être isolée du cadre relationnel et institutionnel dans laquelle elle prend place. Les individus et leurs actions se trouvent encadrés (*embedded*) dans un système plus vaste de relations sociales – un réseau –, d'où découle l'accès à certaines ressources (Granovetter, 2001). De cette appartenance émane un type de capital, que certains nomment « capital social » (Coleman, 1990), qui relève de la capacité des individus à mobiliser (potentiellement ou dans l'immédiat) des ressources du réseau dans lequel ils s'inscrivent en vue de l'atteinte de leurs objectifs, et ainsi retirer des bénéfices de l'appartenance à des réseaux sociaux ou à des structures sociales (Steiner, 2005 ; Portes, 1998).

Une des sphères par excellence où les réseaux peuvent être appelés à se mobiliser est certainement celle relevant de l'action économique. Il est bien établi que les réseaux peuvent jouer un rôle dans la recherche d'emploi. En parallèle aux démarches directes qu'un candidat peut entreprendre pour poser sa candidature à une entreprise et aux médiations formelles, comme la consultation d'annonces parues dans des journaux ou le recours aux agences de placement, l'individu peut également recourir à ses contacts personnels afin d'obtenir des informations sur les opportunités d'emploi disponibles (Granovetter, 1995). Le réseau servirait alors de médiateur, de courroie de transmission de l'information entre les employeurs (entreprises) et le chercheur d'emploi.

L'information obtenue dépendra cependant du lien reliant les individus entre eux. Granovetter (1973) identifie deux types de liens : les liens forts et les liens faibles. Le type de liens est déterminé par le temps investi, l'intensité émotionnelle, l'intimité et la réciprocité de la relation. Les liens forts existent généralement entre personnes de milieu socioculturel et de statut similaire, alors que les liens faibles relient des individus ayant un bagage personnel plus diversifié. Les liens forts sont souvent des parents ou amis proches alors que les liens faibles réfèrent plutôt à des collègues de travail ou à des connaissances. La différence fondamentale entre les deux types de liens réside dans l'idée que c'est par le biais des liens faibles que l'individu risque d'accéder à de l'information pertinente et nouvelle, alors que l'information véhiculée par les liens forts est susceptible d'être dans une certaine mesure redondante, les personnes composant un réseau de relations fortes se connaissant souvent entre elles. Dans la même veine, Burt (1992) traite des trous structuraux. Tout comme pour la thèse de la force des liens faibles développée par Granovetter, celle du trou structural de Burt implique que « le réseau social contient des liens dont la caractéristique est de rattacher des sous-groupes à forte cohésion séparés par des zones à forte densité relationnelle » (Steiner, 2005, p. 81). En ce sens, ce n'est pas tant la force des liens qui importe, mais qu'un pont ait été établi entre deux réseaux qui sera bénéfique pour un individu (Burt, 1992). Ainsi, indépendamment de la manière dont elle est formulée, l'idée de la circulation de l'information est critique pour l'accès aux opportunités d'emploi.

Bien des immigrants qui arrivent dans un nouveau pays ne bénéficient pas d'un réseau aussi vaste et diversifié que celui dont ils pouvaient bénéficier dans leur pays d'origine, ou encore que celui des natifs du pays d'accueil. Si en début d'établissement ils risquent de se tourner vers les liens forts (contacts familiaux et co-ethniques) – de par la plus grande implication de ces personnes envers le nouvel arrivant –, au gré des expériences qu'ils sont appelés à vivre, leur réseau est appelé à se diversifier. Une nuance doit cependant être apportée. Selon Granovetter (1995), plus un individu reste longtemps dans un emploi donné, moins celui-ci est susceptible d'entretenir des contacts professionnels en dehors de l'entreprise pour laquelle il

travaille. En résultante, il peut lui être plus difficile de saisir des opportunités d'emploi au-delà des frontières de l'entreprise et de changer d'emploi. Un raisonnement analogue peut être avancé pour le temps passé dans un type d'emploi, correspondant ou non à son niveau de compétences. Plus l'individu demeurera dans des emplois demandant un certain niveau de compétences, plus il lui sera difficile de trouver un emploi de niveau différent (supérieur) puisque son réseau se sera articulé au fil du temps autour de cette caractéristique.

2.3.8 Origine ethnique et discrimination

Outre l'éducation du travailleur et le message qu'elle envoie aux employeurs potentiels, une autre thèse peut également contribuer à l'explication des performances économiques des nouveaux arrivants : celle de la discrimination.

Un des pionniers à poser formellement l'interaction entre la discrimination et l'emploi est Gary Becker (1957) dans son ouvrage *The Economics of Discrimination*. Il introduit l'idée d'une variable de goût ou préférence envers la discrimination comme élément central permettant d'expliquer les comportements discriminatoires. La discrimination envers diverses minorités ethniques prendrait son origine dans la volonté de différents acteurs (employeurs, employés, consommateurs) d'éviter d'entrer en contact avec ces individus de provenances diverses. La discrimination serait fonction de la distance sociale et physique et de leur statut socioéconomique respectif.

Quelques années plus tard, un autre économiste américain (Arrow, 1972) envisage la discrimination sous un angle différent. Il propose plutôt de la considérer non pas en termes de goût, mais en termes de croyances. En ce sens, les comportements discriminatoires à l'embauche seraient le fruit de croyances des acteurs envers certains groupes (minorités ethniques par exemple) qu'ils perçoivent comme étant moins productifs que d'autres. Il s'agirait d'une discrimination dite

statistique²² où un individu ou une organisation utilise des croyances générales à propos d'un groupe comme base pour prendre une décision concernant un individu appartenant à ce groupe. Un employeur percevant que l'individu « x » appartenant à un certain groupe est moins productif qu'un individu appartenant à un autre groupe, peut concéder à l'engager en lui offrant cependant une rémunération moindre. Cette approche pose la discrimination dans un cadre de rationalité économique, dans la mesure où l'employeur croît prendre la meilleure décision selon l'information dont il dispose. Or, Arrow (1973) pose comme cadre à son analyse celui de l'information imparfaite (manque d'information complète et objective) pour expliquer le recours à des critères autres dont sont originaires les croyances quant à la productivité des candidats.

Ces travaux soulèvent l'existence de deux formes distinctes de discrimination : l'une peut consister à refuser d'engager des individus appartenant à un groupe minoritaire, l'autre à leur attribuer une rémunération inférieure lorsqu'ils sont engagés ou à limiter leurs possibilités de promotion (Wanner, 1998). Le premier type de discrimination est de nature exclusive, c'est-à-dire une discrimination à l'accès que ce soit à l'emploi de manière générale ou encore au type d'emploi auquel l'individu a accès (emploi qualifié ou non, statut socioéconomique). L'autre type est de nature économique et consiste généralement à se pencher sur la persistance des inégalités de revenus. Pour avoir une image globale, il s'agit alors d'aborder tant la question de l'accès à l'emploi et ses caractéristiques ainsi que la rémunération qui en découle.

Pour tester l'hypothèse de la discrimination, il faut plus qu'aborder la situation de manière descriptive, c'est-à-dire aller au-delà du simple constat que telle ou telle minorité ethnique se trouve plus ou moins dans tel type d'emploi, ou a en moyenne un salaire inférieur par rapport au groupe de référence. Les différences observées en tenant compte uniquement de l'origine ethnique des individus pourraient en fait

²² L'approche de la discrimination statistique a d'abord été développée par Phelps (1972), et ensuite reprise par Arrow (1973).

refléter l'effet de d'autres caractéristiques des individus composant ce groupe. À ce titre, Renaud et Cayn (2007) proposent plutôt d'établir une distinction entre les facteurs socialement acceptables de différenciation (scolarité, expérience, domaine d'activité, compétences linguistiques) qui relèvent d'une logique de marché – d'un équilibre entre l'offre de la force de travail et la demande du marché à un moment spécifique – et les éléments socialement inacceptables (âge, sexe, région de provenance). Si une fois contrôlé pour l'ensemble des caractéristiques relatives au marché, un effet de l'origine (ou autre marqueur socialement inacceptable) perdure, la thèse de la discrimination pourra être avancée comme explication possible aux inégalités observées. Cette logique renvoie à une approche résiduelle de la discrimination. Comme il est à toutes fins pratiques impossible de prouver directement l'existence de discrimination, il s'agit de contrôler, de la manière la plus complète qui soit, l'ensemble des autres hypothèses de différenciation possibles et ainsi isoler au mieux l'effet de la provenance des immigrants. Notons cependant qu'il peut s'avérer difficile de départager la part de discrimination réelle liée à la dévaluation des diplômes étrangers d'un effet lié à la qualité de l'éducation acquise à l'étranger (Wanner, 1998).

Dans le cas des immigrants, la dimension temporelle doit également être auscultée. Conclure à la présence de discrimination à partir d'une analyse transversale, c'est-à-dire découlant d'une mesure prise à un moment fixe, peut être trompeur. Le rapport au temps est primordial dans la mesure où, si un effet de l'origine nationale est identifié en début d'établissement et disparaît par la suite, il pourrait simplement signifier l'adaptation à la société d'accueil et non de la discrimination directe (Renaud, Piché et Godin, 2003). Au contraire, si cet effet perdure au fil du temps, les conséquences pourraient être plus lourdes puisque les dynamiques identifiées peuvent refléter plus qu'un simple processus d'ajustement au marché local. Nous irons donc au-delà de l'effet immédiat, et considérerons également son évolution au fil du temps d'établissement

Ceci étant dit, l'angle d'approche détermine aussi le portrait que l'on dresse de la situation des immigrants sur le marché du travail selon leur provenance. Renaud et Cayn (2006, 2008) ont pris une optique d'analyse des transitions et regardent l'accès à un premier emploi, de même qu'à un emploi correspondant à ses compétences chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec. Les résultats qu'ils obtiennent indiquent que l'effet de la région de provenance est surtout localisé en début d'établissement et pour la plupart, le désavantage lié à la provenance s'estompe au cours de la première année ou année et demie. À partir des mêmes données, Martin (2007) utilise un tout autre angle d'approche pour étudier le rapport à l'emploi chez les immigrants et l'effet de l'origine nationale. Plutôt que d'observer l'accès et la présence en emploi, l'auteure propose d'étudier la présence sur le marché du travail au cours des premières années suivant l'établissement. À partir d'une fenêtre d'observation relativement différente, Martin obtient une image tout autre de l'effet de l'origine nationale. Le désavantage marqué des immigrants de toutes provenances²³, lorsque comparés aux immigrants provenant d'Europe de l'Ouest et des États-Unis connaissent tous plus de difficultés, tant au cours des premiers mois suivant leur établissement qu'à plus long terme (2 à 5 ans d'établissement, soit la durée maximale de l'observation). Cet effet, loin de diminuer s'amplifie même pour plusieurs. Si cette étude a permis d'aborder la présence en emploi des travailleurs immigrants sélectionnés du Québec, il reste encore la présence en emploi correspondant à ses compétences, l'évolution du statut d'emploi et du salaire à explorer. Nous nous y attaquerons à partir de cette optique qui, en poussant au-delà d'un premier accès au marché du travail, procure une vision plus globale des expériences vécues par les immigrants et de la stabilité de leur situation.

2.3.9 Unité familiale et genre

Les décisions économiques se prennent rarement en vase clos. Les comportements des individus sur le marché du travail sont susceptibles d'être influencés par la situation familiale dans laquelle ils baignent. Certains ont donc

²³ Soit les immigrants provenant du Maghreb, de l'Europe de l'Est et ex-URSS, de l'Asie de l'Est et Océanie, Asie de l'Ouest et Moyen-Orient, des Amériques (sauf É.-U.) et de l'Afrique (sauf Maghreb).

cherché à comprendre dans quelle mesure les parcours d'emploi et les processus familiaux sont inter-reliés.

Sur le sujet spécifique de la suréducation, certains ont relevé des différences entre hommes et femmes, les femmes apparaissant plus enclines à la suréducation (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005 ; Groot et Maasen van den Brink, 2000b). À ce titre, Büchel et Battu (2003) testent empiriquement une théorie élaborée par Frank (1978) visant à expliquer le différentiel dans la suréducation entre hommes et femmes. Selon la théorie originelle, les femmes mariées évoluant dans un plus petit marché ont davantage de chance d'être surqualifiées pour leur emploi. Ceci tient au fait qu'il est plus difficile d'optimiser la recherche d'emploi pour les deux partenaires du couple à la fois, que pour un seul individu. Or, bien souvent, c'est la recherche d'emploi de l'homme qui est priorisée et, dans ce contexte, la femme suit (ou reste auprès) son mari face aux opportunités d'emploi qu'il choisit d'accepter. Une telle situation augmente le risque de non-concordance entre la scolarité possédée et les exigences de l'emploi pour ces femmes, particulièrement lorsque la recherche d'emploi se situe dans une petite localité. Les résultats obtenus par Büchel et Battu supportent partiellement cette théorie. Côté pour, ils constatent que les femmes mariées sont plus susceptibles d'être surqualifiées pour l'emploi qu'elles occupent, tant lorsqu'on les compare aux hommes (mariés ou non) qu'aux femmes non mariées. Cependant, moins en accord avec la théorie initiale, tant les hommes que les femmes se trouvent désavantagés par le fait d'évoluer dans un petit marché, puisqu'ils ont tous deux plus de chances d'être surqualifiés s'ils résident en régions rurales. Cet effet est toutefois moins prononcé chez les hommes, ce qui est davantage dans le sens de la relation escomptée par les auteurs. Si les résultats en faveur de cette position légèrement mitigés, on peut se demander ce qu'il advient chez les nouveaux arrivants.

Dans la littérature sur l'immigration, on retrouve une autre piste d'explication concernant les différences entre hommes et femmes quant à la présence dans des emplois correspondant à ses compétences. Baker et Benjamin (1997) examinent le rôle de la famille sur la participation économique des individus. Ils avancent

l'hypothèse d'un investissement familial, selon laquelle les épouses accéderaient rapidement à l'emploi (souvent des emplois offrant peu de perspectives à long terme) et travailleraient davantage en début d'établissement pour permettre à leur mari d'aller chercher le capital humain nécessaire à leur carrière future et assurer ainsi un revenu à la famille au cours de cette période d'investissement. Leurs résultats montrent effectivement une participation maximale des femmes en début d'établissement (surpassant même celle des femmes nées au Canada), après quoi leur présence décline et s'établit en deçà de celle des femmes natives du pays, alors que pour les hommes, c'est le contraire puisque leur nombre d'heures de travail annuel augmente au fil des ans et dépasse rapidement celui des hommes canadiens. Moins en accord avec l'hypothèse d'un investissement familial selon laquelle les femmes accepteraient des emplois avec peu de perspective d'avancement, les auteurs trouvent que les revenus des hommes et femmes de ménages immigrants croissent de manière similaire au fil du temps. Les auteurs concluent néanmoins en faveur du modèle de l'investissement familial et de la séparation des rôles de support et d'investissement au sein des ménages immigrants. Aux États-Unis, d'autres ont cherché à explorer cette thèse. Duleep et Sanders (1993) abondent également dans le sens de l'étude canadienne précédemment citée et concluent que la décision des femmes immigrantes de travailler est affectée par le fait que son époux doive investir dans l'acquisition de compétences locales. Blau et al. (2002) vont, eux, plutôt dans le sens contraire puisqu'ils constatent des résultats indifférenciés sur la base du genre. Les hommes et les femmes ont des taux de participation, des revenus et des profils d'assimilation des gains similaires.

Dans le cas précis sur lequel nous nous penchons, soit celui des requérants principaux faisant partie de la catégorie des travailleurs qualifiés, la dynamique entre hommes et femmes risque d'être sensiblement différente. Par définition, les immigrants de cette catégorie se destinent au marché du travail. Une partie des immigrantes viendront seules s'établir au Québec. Dans ce cas, leur parcours en emploi ne sera pas influencé par la prise en compte de réalités familiales. Lorsqu'elles migrent en couple, il n'en demeure pas moins que leur statut est celui de

demandeur principal et que, comme elles ont eu à se soumettre à la grille de sélection, on peut supposer qu'à l'intérieur du couple c'est cette dernière qui détient le profil d'employabilité le plus prometteur. Par son rôle actif dans le processus d'immigration et son profil, la recherche d'emploi devrait donc fortement être orientée en fonction de celle-ci, ou du moins la prendre en compte.

2.3.10 Conclusion

En récapitulatif, plusieurs aspects doivent être retenus de ce tour d'horizon des approches théoriques pour expliquer le lien entre formation et emploi et mobilité professionnelle au fil du temps.

Si dans leur type pur, il peut paraître difficile de distinguer empiriquement entre les différentes théories portant sur le rôle de l'éducation sur le marché du travail et d'en infirmer ou confirmer certaines, elles ont néanmoins servi à poser la question de l'adéquation entre formation et emploi dans sa relation au temps. À travers les différentes approches exposées, s'opposent deux grandes hypothèses pour expliquer le rapport qu'entretiendront les immigrants à l'emploi correspondant à leur niveau de compétences.

L'une dépeint la suréducation comme phénomène temporaire portant peu de conséquences à long terme pour la carrière d'un individu. Il s'agirait d'une porte d'entrée, un tremplin, à travers lequel acquérir l'expérience et les références locales pour arriver à occuper un emploi correspondant à son niveau de compétences. La logique derrière celle-ci serait celle d'un processus graduel d'ajustement entre les immigrants et la société d'accueil. On y retrouve les théories du capital humain, de la mobilité de carrière et bien que plus ambivalente, celle du signal et de l'appariement.

D'un autre côté ressort l'idée que la suréducation a un caractère durable et qu'en ce sens, les expériences d'emploi des individus ont des conséquences à long terme quant à leurs possibilités de mobilité subséquente. L'augmentation du temps passé dans un type d'emploi donné aurait trois effets possibles. Premièrement, il

contribuerait à créer un processus d'inertie qui rend le mouvement en emploi plus difficile ou à tout le moins, moins probable au fil du temps. Deuxièmement, il permettrait l'accumulation de connaissances spécifiques pour un type d'emploi particulier, mais non transférables à des emplois demandant un plus haut niveau de scolarité. Les emplois sous-qualifiés ne permettraient donc pas au nouvel arrivant de développer les compétences nécessaires pour des emplois de plus haut niveau, et en ce sens le risque à l'embauche persisterait pour les employeurs et les coûts de formations demeureraient élevés pour ces derniers. En dernier lieu, le cumul d'expérience de travail dans des emplois pour lesquels l'immigrant est surqualifié agirait comme étiquette quant au type d'emploi pouvant être occupé par l'individu. Ainsi, l'individu acquerrait une expérience locale, mais celle-ci ne permettrait pas aux immigrants d'envoyer les bons signaux aux employeurs. La majorité des théories abordées abondent à tout le moins partiellement en ce sens. C'est le cas des théories de la file d'attente, du signal et de l'appariement.

De plus, la théorie de la discrimination pose le même type de question par rapport au temps, à savoir si la suréducation est un phénomène transitoire chez certaines groupes ethniques – dans lequel cas, on pourrait penser à un phénomène d'adaptation au marché du travail local –, ou au contraire si cette dernière s'avère permanente – dans lequel cas l'hypothèse de la discrimination devient plus probable.

Au rôle des premières expériences des immigrants sur le marché du travail quant à la suite de leur parcours en emploi, viennent s'ajouter celui relatif aux contraintes et opportunités reliées aux structures sociales, aux réseaux et caractéristiques individuelles. Ainsi, les parcours en emploi des individus se construisent dans l'inter-relation entre différents niveaux d'analyse, soit les niveaux micro (expériences et caractéristiques individuelles), meso (réseaux sociaux, structure familiale, employeurs) et macro (structures sociales, politiques d'immigration et d'accueil, ordres professionnels, conjoncture économique).

L'insertion en emploi est un processus qui se forge au fil du temps. Or, aucune étude recensée n'a abordé la relation formation-emploi chez les immigrants de manière longitudinale, en allant au-delà des premières transitions en emploi, et en étudiant l'interrelation entre les différents indicateurs de qualité de l'emploi. On en connaît peu sur le rôle des premières expériences en emploi sur le reste du parcours, ni sur le rôle des événements se déroulant dans d'autres sphères de la vie de l'individu et des structures sociales sur son cheminement sur le marché du travail.

Une telle vision longitudinale, considérant l'interrelation entre les divers éléments de la qualité de l'emploi et l'influence des divers événements de la vie de l'individu sur son parcours en emploi sera au cœur de notre analyse. Nous considérerons l'ensemble du parcours en emploi des individus, en les observant à plusieurs moments rapprochés dans le temps, de manière à bien saisir les nuances de leur établissement, et considérerons ses expériences en emploi passées comme piste d'explication de l'évolution de la relation niveau de formation-emploi.

L'évolution de la suréducation au fil du temps sera une des préoccupations centrales. Nous postulons que la suréducation sera très présente chez les travailleurs sélectionnés en début d'établissement, mais que cette dernière se résorbera au fil du temps à mesure que les nouveaux venus acquerront davantage de connaissances sur les façons de faire et le marché de l'emploi local, de même que de l'expérience et des diplômes locaux. À ce titre, le rapport des individus à l'emploi qualifié pourrait être influencé par un retour aux études dans la société d'accueil. Les immigrants, en investissant dans leur capital humain et complétant leur formation acquise à l'étranger d'un titre de compétences local, seraient plus susceptibles de trouver un emploi correspondant à leurs compétences dans la mesure où la valeur du diplôme local serait plus facile à déchiffrer pour les employeurs. Cependant, plus les individus passeront du temps dans un emploi en-deçà de leur niveau de compétences, plus il leur sera difficile de trouver un emploi correspondant à leur niveau de compétences, d'une part en raison de l'inertie, mais également parce que ces derniers,

de par l'expérience qu'ils auront acquise, contribueront à la reproduction sociale de leur position sur le marché du travail.

Nous soutenons également que la suréducation aura des conséquences négatives sur d'autres dimensions de la qualité d'emploi, soit le salaire et le statut socioéconomique. Les individus occupant des emplois pour lesquels ils sont suréduqués se retrouveront dans des emplois de statut socioéconomique inférieur et toucheront des salaires moindres dans la mesure où ceux-ci n'auront pas réussi à faire valoir leurs pleines compétences sur le marché du travail.

De plus sera considéré le rôle des structures sociales, notamment celle de la politique de sélection québécoise en matière d'immigration, à travers les attributs individuels sur lesquels la sélection des candidats est effectuée, ainsi que celui des réseaux sociaux et de l'unité familiale par le biais de certains éléments de la grille de sélection se rapportant à ces dimensions. On peut penser que celle-ci, dans la mesure où la politique québécoise en matière de sélection des candidats à l'immigration contribue à façonner le profil des immigrants admis à venir s'établir, aura une incidence sur le rapport entre le niveau de formation et l'emploi détenu par les travailleurs sélectionnés. D'autres institutions sociales, comme les ordres professionnels peuvent également influencer l'accès aux emplois à titres réservés, dans la mesure où ils constituent une étape supplémentaire à franchir avant de pouvoir occuper ce type d'emploi.

Les immigrants proviennent de régions variées. On peut s'attendre à ce que certains groupes aient, au moins à court terme davantage de difficulté à se tailler une place sur le marché du travail. La seule étude sur les travailleurs sélectionnés du Québec à avoir abordé la présence en emploi au fil du temps a démontré que les inégalités persistent même au-delà des premières années dans la société d'accueil. Nous nous attendons à ce que ces dernières persistent également en ce qui a trait à la présence et au maintien dans des emplois correspondant à ses compétences, puisqu'il s'agit dans le cas présent de rajouter un critère supplémentaire lié à la qualité de

l'emploi occupé. Les écarts entre certains groupes pourraient même s'accroître au fil du temps, si certains groupes désavantagés dès leur insertion en emploi n'arrivent pas à améliorer leur position au fil des ans.

Le prochain chapitre présentera les données, les variables et les méthodes d'analyse qui seront utilisées, après quoi les résultats quant à l'évolution et l'effet de la présence en emploi correspondant à ses compétences au fil du temps seront présentés.

Chapitre 3. Approche méthodologique : perspective empirique, données et méthode d'analyse

Le chapitre précédent a permis de faire état des connaissances quant à la relation entre le niveau de formation et l'emploi et d'identifier différentes pistes d'explication pour mieux comprendre l'articulation entre ces deux aspects. Le présent chapitre a, lui, pour objet de dresser les bases méthodologiques sur lesquelles s'appuiera l'analyse de l'insertion économique chez les travailleurs qualifiés. L'approche qui sera présentée permettra de considérer les lacunes identifiées et proposera une modélisation permettant d'en prendre compte. Essentiellement, la démarche proposée en vue de l'analyse reposera sur l'approche du parcours de vie, ce qui permettra de considérer l'aspect longitudinal de l'établissement en emploi ainsi que l'influence de différents niveaux d'analyse.

Le chapitre se divise en cinq grandes sections. La première vise à présenter l'approche du parcours de vie, approche qui, en lien avec les bases théoriques dressées précédemment, guidera le choix des données, variables et types d'analyse retenus. Par la suite, une seconde section sera consacrée à décrire les données qui seront utilisées, soit les données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés du Québec (ETS). Dans la troisième section, seront exposées les variables dépendantes des analyses. Pour ce faire, les mesures à la base de celles-ci ainsi que la manière dont elles évoluent au fil du temps seront discutées. L'avant-dernière section traitera des variables indépendantes. En dernier lieu, la discussion sera orientée sur les méthodes d'analyse descriptives et explicatives qui seront utilisées.

De la démarche méthodologique explicitée dans ce chapitre découleront trois articles. Chacun d'eux aura un but différent, soit dans un premier temps de décrire l'évolution de la présence dans des emplois pour lesquels l'individu est qualifié ou surqualifié, dans un deuxième temps d'expliquer la présence en emploi qualifié et finalement d'étudier le statut socioéconomique de l'emploi et le salaire dans sa relation à l'emploi qualifié. Si la méthode propre à chaque article sera reprise dans

chacun d'eux, le présent chapitre donnera une vue d'ensemble des analyses qui seront envisagées dans le cadre de cette thèse.

3.1 Perspective empirique : le parcours de vie

Afin de mieux comprendre les processus d'insertion professionnelle des nouveaux arrivants, et particulièrement la manière dont se forge la relation entre le niveau de formation et l'emploi, il faut aborder le sujet sous un angle longitudinal. Le paradigme du parcours de vie est à ce titre éclairant. Il fournit une perspective empirique quant à l'étude du déroulement des vies humaines (Heinz et Krüger, 2001 ; Willekens, 2001) sur lequel s'appuiera la présente démarche méthodologique. Afin de voir comment l'approche du parcours de vie encadrera le type d'analyse proposé, une brève définition sera dressée, après quoi l'angle d'approche retenu aux fins d'analyse par rapport à cette approche sera discuté.

Définition

Le paradigme du parcours de vie désigne l'ensemble des processus biographiques qui se définissent dans l'interaction entre les dynamiques structurelles (institutions sociales et l'histoire) et individuelles, et ce tout au long de la vie d'un individu (Elder, Kirkpatrick et Crosnoe, 2003). Ainsi, le parcours de vie « is a major institution of integration and tension between individual and society that provides the social and temporal contexts for biographical planning and stock-taking as well as ways of adapting to changes in public and private time and space» (Heinz et Krüger, 2001, p. 29). Dans cette optique, les biographies individuelles sont façonnées par les décisions individuelles des acteurs – leurs choix face aux opportunités et contraintes auxquels ils font face et les risques qu'ils décident de prendre –, mais également en fonction du contexte dans lequel ils évoluent. Elles sont le produit de contextes personnel (biographique) et sociohistorique en constante mouvance.

Ce paradigme repose sur cinq principes (Elder, Kirkpatrick et Crosnoe, 2003). Tout d'abord, le parcours de vie est un *processus qui se déroule tout au long de la vie* de l'individu, de sa naissance à sa mort. Vient ensuite le *principe de l'agent*. Selon

celui-ci, les individus construisent leurs vies à travers les choix et les actions qu'ils opèrent, en fonction des opportunités et contraintes qui leur sont imposées par le contexte social et historique. Il réconcilie l'agent et la structure dans la mesure où il permet de prendre en compte l'intentionnalité de l'acteur tout en admettant que ce dernier agisse selon les impératifs et possibilités du milieu dans lequel il évolue; qu'une action se déroule nécessairement à l'intérieur d'une structure donnée (Heinz et Krüger, 2001 ; Leisering, 2003). De ce fait, on est à même de concilier dans une seule approche le fait que les parcours individuels se déroulent en fonction de facteurs tant micro que macrosociaux (Willekens, 2001, Blossfeld et Prein, 1998 ; Heinz et Krüger, 2001). Le troisième principe met en lumière que les parcours de vie des individus s'insèrent dans *le temps historique et dans l'espace*. Un quatrième principe apporte une nuance supplémentaire sur le temps, soit que l'impact d'une action, d'un comportement, d'un événement ou d'une transition n'est pas le même selon *le moment* dans la vie des individus où il se produit. Finalement, le dernier principe renvoie au fait que les *vies sont interreliées*; qu'elles sont interdépendantes et sont affectées par celles faisant partie de l'entourage des individus. La compréhension des cheminements sociaux des individus résiderait donc dans l'étude de leurs biographies, tout en admettant que ces dernières se définissent en fonction des contraintes structurelles, des relations sociales, des expériences passées, des attributs personnels et des intentions de l'acteur.

L'utilisation de ce paradigme comme principe structurant l'approche de l'insertion professionnelle du migrant nous amène à appréhender le phénomène à l'étude, soit les parcours en emploi, sous une perspective holiste. D'une part, il conduit non seulement à considérer l'interaction entre les contraintes structurelles, les règles institutionnelles, les significations données et des décisions prises au fil du temps (Heinz et Krüger, 2001), mais met aussi en lien les différentes sphères de la vie d'un individu et celles des gens évoluant autour de ce dernier. Ainsi, la position occupée dans une sphère donnée (l'emploi dans le cas présent) est intimement liée à la position d'un individu dans une autre sphère (notamment l'éducation ou la famille). D'autre part, le rapport au temps est une notion centrale au parcours de vie. Établir la

chronologie des événements y est essentielle pour décrire et comprendre les parcours, puisque ce sont de telles distinctions temporelles qui rendent possible l'articulation des différentes sphères de la vie, des expériences passées dans une sphère donnée (l'individu au temps t est le produit des décisions prises au temps $t-1$) et de l'influence du contexte sur l'acteur (Weymann, 2003).

Ces deux aspects fondamentaux des parcours de vie permettront de répondre à la critique formulée face aux études sur la relation formation-emploi, à savoir que l'évolution de la relation au fil du temps et l'effet des emplois précédents sur la situation actuelle ont été trop souvent occultés. De plus, en reliant le déroulement des histoires biographiques aux actions individuelles passées et au contexte social dans lequel l'individu évolue, l'approche du parcours de vie rend possible d'aborder les différentes pistes d'explications soulevées dans le cadre théorique pour expliquer la relation formation-emploi. Ces pistes d'explications rendent compte de processus parallèles au niveau micro (individuel), méso (relations sociales de l'individu) et macro social (structures sociales) affectant le déroulement des biographies. Dans le cas présent, cette approche permettra de concevoir que les parcours en emploi puissent être influencés par des facteurs se rapportant au niveau individuel, tels les attributs personnels ou encore les actes d'établissement posés avant et après la migration (démarches entreprises, expériences en emploi antérieures, formations suivies, etc.), de même que par des facteurs davantage méso-sociaux tels l'entourage immédiat de l'individu et de son réseau social ou encore par les structures sociales, tels les politiques de sélection et d'accueil des immigrants, les ordres professionnels ou encore la conjoncture économique.

Si dans le cadre de cette étude, nous ne visons pas à expliquer l'ensemble du parcours de vie des immigrants, mais uniquement leur cheminement sur le marché du travail de la société d'accueil, en particulier en ce qui a trait à la relation entre le niveau de formation détenu et l'emploi occupé, nous considérerons tout de même le passé de l'individu et l'interrelation qu'il peut y avoir entre les différentes sphères de la vie d'un individu et les structures sociales comme autant d'éléments d'explication.

Angle d'approche pour l'étude des parcours en emploi

En sociologie, l'approche du parcours de vie est utilisée depuis de nombreuses années. Dans la plupart des enquêtes, l'analyse des parcours de vie a surtout passé par l'étude des transitions (ou *event history analysis*). Ceux qui se sont attardé à la mobilité de carrière l'ont aussi fait sous l'optique des transitions d'emploi, en y étudiant l'accès et la sortie des emplois et ont considéré les changements d'emploi comme *building blocs* de la carrière d'un individu. Or, la carrière d'un individu est constituée de l'ensemble des emplois qu'il a occupés. Se concentrer uniquement sur les transitions d'emplois revient en quelque sorte à se concentrer sur une petite partie de ce parcours, sur un embranchement plutôt que sur l'arbre. Chaque emploi est un morceau d'un ensemble plus vaste.

Il existe un intérêt certain à l'étude des premières transitions, particulièrement dans le cas de nouveaux immigrants. Il s'agit d'étudier leurs débuts dans la société d'accueil, par exemple, l'accès aux premiers emplois, la durée des premiers emplois, l'accès à un premier emploi d'un type donné, etc. Ces transitions permettent de voir comment les nouveaux arrivants s'ajustent, s'adaptent et se positionnent dans un marché du travail qui leur est, règle générale, peu familier. Cependant, si l'intérêt des premières transitions est évident, l'intérêt d'étudier des transitions au-delà des premières (par exemple l'accès au 5^e emploi) l'est beaucoup moins. On se retrouve alors à étudier un sous-ensemble de la population pour laquelle les caractéristiques sont possiblement différentes d'un individu à l'autre de par la multiplicité des parcours les y ayant menés (par exemple la succession de courts emplois ou emplois à durée variable, qui arrive à des moments différents dans le temps historique, mais surtout dans le temps d'établissement lorsque l'on parle de l'insertion en emploi d'immigrants).

Il existe une autre façon d'appréhender les parcours en emploi outre l'analyse des transitions. Il s'agit d'étudier la succession dans un état donné. Cette façon de voir permet d'aborder le parcours en emploi sous un angle différent. Plutôt que de se concentrer sur les transitions en emploi, il permet de considérer l'état des individus

par rapport à une caractéristique donnée à chaque unité de temps. Il peut s'agir de la présence en emploi, de la présence dans un emploi correspondant à leur niveau de formation, du salaire et ce pour chacune des unités de temps retenues (des semaines ou des mois par exemple). On y gagne au niveau de la généralité. Cette fois c'est l'ensemble du parcours en emploi d'un individu qui peut être considéré tant et aussi longtemps que ce dernier est observé. Cet angle d'approche est davantage caractéristique du parcours de vie dans la mesure où il s'agit d'une perspective plus globale que l'étude une à une des transitions.

Données et types de variables nécessaires à l'étude du parcours de vie

L'approche des parcours de vie est par définition de nature longitudinale. Seules des données de ce type nous permettront de décrire et d'analyser le phénomène qui nous intéresse ici sous cet angle. En effet, le fait d'étudier le parcours d'un individu dans une sphère donnée (l'emploi dans le cas présent) implique de prime abord d'étudier l'évolution de celui-ci au fil du temps. De plus, l'approche du parcours de vie considère que le parcours d'un individu est susceptible d'être influencé par les actions passées, de même que par les événements se produisant dans d'autres sphères de la vie de l'individu et par contexte social. En ce sens, non seulement cette approche envisage le rapport au temps du phénomène à expliquer, mais considère également que les facteurs explicatifs de ce phénomène sont eux aussi appelés à changer au fil du temps.

Tant les variables dépendantes (phénomènes sous études) qu'indépendantes (facteurs explicatifs) pourraient donc prendre des valeurs qui varient au fil du temps, l'objectif étant que celles-ci puissent rendre compte le mieux possible de ce qui se passe dans la vie d'un individu à différents moments. Ainsi, il est impératif que la source de données retenue aux fins de l'étude permette de rendre compte de la situation d'un individu dans plusieurs sphères de sa vie à différents moments, idéalement rapprochés, au fil du temps. La prochaine section vise à décrire la source de données qui rendra possible l'analyse de l'insertion professionnelle des travailleurs immigrants sélectionnés sous l'optique du parcours de vie.

3.2 Données : Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS)

Nous l'avons dit, il est indispensable d'avoir recours à des données de nature longitudinale afin d'être en mesure d'étudier l'insertion professionnelle des travailleurs immigrants sélectionnés selon les préceptes de l'approche du parcours de vie. Dans cette optique, le type de modèle d'analyse qui sera privilégié dans le cadre de cette thèse permet d'étudier l'évolution au fil du temps de la situation en emploi des travailleurs immigrants, tout en prenant en compte l'influence de différentes sphères d'activités et de différents actes d'établissement au fur et à mesure que ceux-ci se déroulent. Cependant, réaliser ce type de modèle requiert un type de données spécifique, soit des données datées sur les différents événements qui se déroulent dans la vie d'un individu.

Il existe plusieurs sources de données touchant à la situation économique des immigrants au Canada : le recensement canadien, la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM), l'Enquête longitudinale sur les immigrants du Canada (ELIC), l'enquête sur l'Établissement des nouveaux immigrants (ÉNI) et l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) du Québec. Cependant, à l'exception d'une seule enquête, l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) du Québec, aucune des sources de données existantes ne permet d'étudier le sujet qui nous préoccupe avec l'approche longitudinale du parcours de vie que nous comptons prendre et de traiter du cas spécifique des travailleurs sélectionnés du Québec.

Les données du recensement canadien ne sont pas des données de nature longitudinale, puisqu'elles permettent tout au plus d'obtenir un portrait de la situation des immigrants sur le marché du travail à différents moments dans le temps historique et de comparer les résultats obtenus à partir de ces coupes transversales. De plus, si elles offrent un portrait global de la situation des immigrants à un moment donné, elles n'offrent pas la possibilité de suivre un même individu au fil du temps, et ainsi de comprendre comment la dynamique du cheminement en emploi se construit. Ainsi, ce type de données, dont peuvent découler des analyses de nature quasi

longitudinale, ne permet donc pas de saisir la dynamique de l'établissement des immigrants et du cheminement en emploi.

Il existe cependant d'autres sources de données sur les immigrants, qui elles sont de nature longitudinale. Mentionnons d'abord la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM) qui jumelle les données administratives sur les immigrants de Citoyenneté et Immigration Canada aux données recueillies par le biais des déclarations d'impôt. Si cette base de données permet de suivre sur une base annuelle les revenus d'emploi des immigrants sur une période maximale de 16 ans, elle ne contient cependant pas d'informations sur chacun des emplois occupés par les immigrants, leurs dates de début et de fin ainsi que sur les caractéristiques de ces emplois. Ainsi, cette source de données ne permet pas d'étudier le parcours en emploi des immigrants. De plus, les données administratives sur les immigrants dépeignent uniquement la situation de ces derniers à leur arrivée, et ne permet pas la mise à jour des caractéristiques des immigrants au fil de leur établissement. Or certaines de ces caractéristiques, notamment reliées à la formation détenue, sont susceptibles de changer une fois l'immigrant arrivé dans sa terre d'accueil.

Une autre source de données importante sur les immigrants est l'Enquête longitudinale sur les immigrants du Canada (ELIC). Cette enquête porte sur les premières années de vie au Canada d'une cohorte d'immigrants arrivée en 2000 et 2001. Elle a donné lieu à trois vagues d'entrevues, soit après environ six mois, un an et demi et quatre ans de résidence au Canada. Elle a été conçue pour couvrir une variété de sujets, dont l'emploi. De manière générale, plusieurs défis quant à la datation des événements peuvent être identifiés dans cette enquête. Plus spécifiquement au niveau de l'emploi, si la date de début et de fin de chaque emploi a été saisie, seulement les caractéristiques principales l'ont été pour tous les emplois. Une attention plus en profondeur a été portée aux emplois en cours lors de l'entrevue (ou le dernier emploi occupé si l'immigrant était sans emploi lors de l'entrevue). Cependant, comme toutes les caractéristiques des emplois n'ont pas été mesurées pour tous les emplois, il devient impossible d'en étudier ses dimensions.

D'importance dans le présent cas, cette enquête ne comporte pas d'indicateurs permettant de déterminer si les emplois occupés par les immigrants étaient à la hauteur de leur niveau de compétences.

Spécifique au Québec, l'enquête sur l'Établissement des nouveaux immigrants (ÉNI) porte sur les dix premières années de vie au Canada d'une cohorte de 1000 immigrants arrivés en 1989 et ayant choisi de s'établir dans la région du grand Montréal. Dans le cadre de cette étude, quatre vagues d'entrevues ont été réalisées auprès des immigrants, soit un an, deux ans, trois ans et dix ans après leur établissement en sol québécois. Cette enquête couvre également une variété de sujets, dont l'emploi. Cependant, les données de cette enquête commencent à dater et celles-ci ont déjà été en partie étudiées par plusieurs, dont Godin (2005) qui a pris la même optique pour étudier la dynamique de l'établissement professionnel. De plus, la taille de l'échantillon portant sur les immigrants indépendants (économiques) n'est pas suffisante pour s'attarder uniquement à cette population.

Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Les différentes enquêtes qui viennent d'être évoquées ne portent pas spécifiquement sur la population ciblée par la présente étude, soit les travailleurs immigrants sélectionnés, et ne permettent généralement pas l'étude spécifique des caractéristiques des emplois occupés par ceux-ci. Les données qui nous permettront d'étudier la présence en emploi qualifié et les processus de mobilité professionnelle permettant aux immigrants d'obtenir de tels emplois proviennent de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) du Québec. Cette base de données contient à la fois de l'information sur la situation prémigratoire des individus, mais surtout des données datées notamment sur les différents emplois occupés par les travailleurs sélectionnés (et les caractéristiques de ces emplois) et ce depuis leur arrivée au Québec. Ces données permettront donc d'étudier l'évolution de la situation en emploi de ces immigrants au cours de leurs premières années d'établissement.

L'ETS découle d'une initiative du Ministère de l'immigration et des relations avec les citoyens (MRCI), désireux d'étudier l'impact des changements introduits dans la grille de sélection des immigrants en 1996. La population cible de l'enquête est composée des 14 000 travailleurs sélectionnés admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000, ayant été sélectionnés en vertu de la nouvelle grille en vigueur. Un échantillon aléatoire, représentatif de la population à l'étude, a été tiré. Les entrevues ont eu lieu en mars 2002. C'est par le biais d'un questionnaire fermé, administré par téléphone en français ou en anglais selon les préférences des répondants, que 2000 interviews ont été effectuées et que 1875 questionnaires ont pu être retenus pour l'analyse. Des questionnaires complétés, 1541 portent sur des requérants principaux, 296 sur des conjoints et 38 sur des travailleurs admis dans le cadre du programme des aides familiales résidentes. Aux fins des analyses envisagées, seuls les requérants principaux de la catégorie des travailleurs sélectionnés seront considérés puisque ce sont ces derniers qui ont fait l'objet de la grille de sélection et qui ont ainsi un poids politique considérable.

Les requérants principaux de l'enquête (de même que le reste des participants) sont tous âgés de 18 ans et plus. Ils sont dans la force de l'âge, leur âge moyen étant de 32 ans. De cet échantillon, 71% sont des hommes et la grande majorité connaît le français (soit 76%). De plus, ils sont fortement scolarisés : ils sont 62% à avoir fréquenté l'université, et 22% sont détenteurs d'un diplôme universitaire de cycle supérieur. À partir de cette brève description de l'échantillon, on peut donc constater que les requérants principaux de l'enquête ont un profil très avantageux, ce qui est dû à la nature sélective de la grille de sélection (Godin, 2004).

Les données découlant de cette enquête sont de deux types. Tout d'abord, on y retrouve des données de type administratif sur la situation prémigratoire des individus. À ce titre, l'ETS contient des données riches sur la situation des immigrants avant leur départ qu'aucune autre enquête canadienne n'a pu égaler à ce jour. Non seulement ces données permettent d'avoir de l'information sur la situation et les caractéristiques des individus avant qu'ils ne migrent, mais ces données étant de

nature administrative, celles-ci ont également fait l'objet d'une validation à l'aide de documents officiels et lors des entrevues de sélection avec les candidats. Ainsi, les problèmes de mémoire chez les répondants quant à leur situation des années auparavant sont minimisés. L'intérêt principal de ces données administratives réside dans le fait qu'on y a répertorié les points obtenus par les immigrants pour chacun des critères de la grille de sélection en vigueur. De ce fait, ces données fournissent de l'information sur le capital humain à l'arrivée (éducation – niveau et domaine –, expérience de travail, connaissance des langues officielles, etc.), les réseaux sociaux à l'arrivée (famille et/ou amis au Canada, séjours précédents en sol québécois), et sur leurs conjoints et enfants²⁴. De plus, les données administratives fournissent de l'information quant aux caractéristiques sociodémographiques usuelles telles que l'âge, le sexe et la région de provenance des répondants.

D'autre part, ces données sont jumelées à des données de sondage à partir desquelles l'historique des premières années d'établissement des requérants principaux (et des conjoints interviewés) a pu être rétrospectivement reconstruit. Dépendamment du moment de l'arrivée des immigrants, ces données couvrent les 21 à 63 premiers mois d'établissement des travailleurs sélectionnés de l'enquête, le temps médian d'observation étant d'un peu moins de trois ans. Elles comprennent notamment de l'information datée sur chacun des épisodes d'emploi et de formation connus par ces immigrants. Elles comportent également de l'information sur les caractéristiques des emplois tels le salaire ou encore sur le type de fonctions exercées et le titre de l'emploi.

Avec ces deux composantes, les données permettent donc d'évaluer directement l'impact des critères de sélection, des caractéristiques individuelles et des

²⁴ Les données que nous possédons nous limitent pour considérer pleinement l'influence des réseaux sociaux, des conjoints et des enfants. Nous possédons certaines mesures de la présence des réseaux sociaux à l'arrivée, mais n'avons aucune information sur la modification de ceux-ci au cours de l'établissement ou encore sur les emplois occupés par le conjoint des répondants dans la société d'accueil. Il en va de même pour les conjoints et les enfants à charge. La grille fournit certaines informations quant aux caractéristiques du conjoint et sur la présence d'enfants, mais l'enquête ne contient aucune information postmigratoire à ce sujet.

différents actes d'établissement posés sur l'insertion professionnelle des travailleurs sélectionnés dans la société d'accueil.

3.3 Les variables dépendantes

Nous l'avons dit, l'ETS comporte plusieurs mesures sur les caractéristiques des emplois occupés par les immigrants. Les variables dépendantes des analyses seront construites à partir de ces différentes mesures des caractéristiques d'emploi et des dates de début et de fin des emplois. Dans cette section, trois différentes mesures de la qualité de l'emploi dérivées de l'information sur la portion postmigratoire de l'histoire des immigrants seront décrites, après quoi les différentes variables dépendantes seront définies.

3.3.1 Les mesures

Trois mesures seront tour à tour décrites : celle utilisée pour déterminer l'adéquation entre le niveau de formation et celui requis pour l'emploi, le statut socioéconomique de l'emploi et le salaire hebdomadaire. L'étude de ces facettes de la qualité de l'emploi permettra de mieux comprendre comment les immigrants s'insèrent sur le marché du travail, s'ils arrivent à décrocher et à se maintenir dans des emplois à la hauteur de leurs compétences, et l'influence que ce type d'emploi pourra avoir sur d'autres dimensions de la qualité de l'emploi. Ces trois différents angles permettront de dresser un portrait plus complet de l'établissement économique.

Adéquation niveau de formation-emploi

La première mesure de qualité de l'emploi qui sera utilisée réfère à l'adéquation entre le niveau formation et celui requis pour l'emploi. Pour chaque emploi, le répondant a dû décrire les tâches principales qu'il était appelé à occuper ainsi que son titre d'emploi. Avec ces renseignements, un code dérivé de la classification nationale des professions (CNP) a pu être attribué à chacun des emplois occupés par le répondant, tant ceux occupés avant qu'après la migration. La CNP est un système de classification qui permet de décrire les activités professionnelles des

Canadiens à l'aide d'un vocabulaire normalisé. Cette classification est destinée à plusieurs fonctions, soit à l'analyse du marché du travail et à la planification de carrière et la recherche d'emploi. Elle nous permettra également de mesurer la correspondance entre l'emploi du migrant et le niveau de scolarité détenu et d'en faire une analyse statistique (DRHC, 1999).

Les codes de la classification nationale des professions sont construits de manière hiérarchique et comportent quatre chiffres²⁵. Le premier chiffre sert à désigner l'un des dix genres de compétences possibles (0= Gestion, 1=Affaires, finances et administration, 2=Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées, 3=Secteur de la santé, etc.). Le deuxième chiffre est celui qui nous intéresse. Il désigne le niveau de compétence en fonction de la nature de l'éducation et de la formation exigées pour œuvrer dans une profession donnée²⁶. Quatre niveaux de compétences sont définis, allant de A à D. Le niveau A désigne les emplois nécessitant une formation universitaire, que celle-ci soit de premier, deuxième ou troisième cycle (chiffre CNP: 1). Le second niveau (B) nécessite une formation collégiale ou un programme d'apprentissage de la profession (chiffre CNP : 2 ou 3). Pour occuper un emploi de niveau C, l'individu doit avoir poursuivi des études secondaires ou une formation spécifique à la profession (chiffre CNP 4 ou 5). Les emplois de niveau D sont ceux nécessitant le moins de compétences, soit aucune formation particulière si ce n'est que d'une courte formation en cours d'emploi (chiffre CNP : 6). Notons également qu'aucun niveau de compétences n'est défini pour les professions du domaine de la gestion (cadres supérieurs ou intermédiaires) puisque ces postes sont souvent attribués en fonction de facteurs autres que la scolarité et la formation détenue. Néanmoins, dans l'ETS, les individus détenant des emplois en gestion (code 0 pour le genre de compétence) possèdent généralement une scolarité de niveau universitaire. Nous considérerons donc les emplois de gestion (0) équivalents au niveau de compétence A (DRHC, 2001).

²⁵ La matrice de la classification nationale des professions est présentée en Annexe 1.

²⁶ Les deux autres chiffres du code restant servent à désigner l'emploi de manière plus détaillée, soit à travers les groupes intermédiaires (pour un total de 139 groupes intermédiaires différents) et les groupes de base (servant à désigner 522 professions différentes) (DRHC, 2001). Nous n'aurons toutefois pas recours à ces deux derniers chiffres.

Afin de déterminer si chacun des emplois correspond au niveau de qualification détenu par le migrant, le niveau de scolarité de l'individu à l'arrivée sera comparé au niveau de qualification requis par l'emploi, tel que stipulé par la CNP. Cette méthode d'évaluation de l'adéquation entre la formation et l'emploi est de nature objective. Elle relève de l'approche normative (JA - *Job Analyst*), dont nous avons débattu plus tôt.

Selon celle-ci, si un immigrant détenait un niveau de scolarité universitaire à son arrivée et que l'emploi qu'il occupe nécessite un niveau de compétence A (universitaire), l'individu sera considéré comme occupant un emploi correspondant à ses compétences. De manière similaire, ce même individu sera considéré comme étant dans une situation de suréducation s'il occupe un emploi de niveau B, C ou D. La matrice de concordance entre le niveau de scolarité à l'arrivée et le niveau de compétences de l'emploi est présentée dans le tableau I ci-dessous.

Tableau I – *Matrice de correspondance entre le niveau de scolarité prémigratoire et le niveau de compétences de l'emploi, tel que défini par la CNP*

		Niveau de compétences requis pour l'emploi				
		0	A	B	C	D
Niveau de scolarité à l'arrivée	A - Uni. cycles sup.			■	■	■
	A - Uni. 1er cycle			■	■	■
	B	■	■	■	■	■
	C	■	■	■	■	■
	D	■	■	■	■	■

■	Suréducation
■	Emploi correspondant à son niveau de compétences
■	Sous-éducation

Ainsi, lorsque le niveau de scolarité détenu à l'arrivée est en deçà du niveau requis pour l'emploi, l'immigrant sera considéré en situation de suréducation, et lorsque l'emploi qu'il occupe nécessite un niveau de compétences équivalent ou en deçà de son niveau de scolarité initial, il sera considéré comme étant dans un emploi correspondant au moins à son niveau de compétences. Certains individus pourront alors même se trouver dans des situations de sous-éducation, ce à quoi nous ne nous

attarderons pas dans la présente étude. En effet, notre propos porte davantage sur la capacité des immigrants à faire valoir leurs acquis prémigratoires et à occuper des emplois correspondant au moins à leur niveau de compétences initiales. Cependant, des études sur la sous-éducation deviendront de plus en plus à propos à mesure que le Québec connaîtra des départs à la retraite massifs et connaîtra des pénuries d'emploi.

Statut socioéconomique de l'emploi

En plus de servir pour mesurer empiriquement l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi, le code attribué à chaque emploi de la base de données servira également de base pour mesurer le statut des emplois occupés par les immigrants. Il s'agit là de la deuxième dimension de la qualité de l'emploi qui sera étudiée.

Nous avons également mentionné vouloir étudier le statut de l'emploi des immigrants. Du croisement entre le genre de compétences et le niveau de compétences des emplois il en résulte 26 grands groupes²⁷. À l'intérieur de ceux-ci, on retrouve des professions relativement apparentées. Par exemple, le grand groupe relatif au *Personnel professionnel en gestion des affaires et des finances* se compose des professionnels en finance, en vérification et en comptabilité ainsi que des professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises ou encore le grand groupe lié au *Personnel élémentaire de la vente et des services* comporte notamment les caissiers, les serveurs, les gardiens de sécurité et les nettoyeurs. D'autres grands groupes regroupent des fonctions un peu plus diversifiées, mais néanmoins dans le même secteur et requérant le même niveau de scolarité, comme c'est le cas pour celui du *Personnel professionnel des soins de santé* qui réunit les médecins, dentistes et vétérinaires aux pharmaciens et professionnels en sciences infirmières.

Goyder et Frank (2007) ont réalisé une enquête visant à classer sur une échelle de prestige chacun de ces 26 sous-groupes. Dans une étude au niveau national, les

²⁷ L'ajout des deux chiffres supplémentaires permet de cerner les groupes intermédiaires et de base qualifiant la profession.

chercheurs ont demandé aux participants de classer en ordre perçu de prestige les 26 grands groupes de la CNP. La tâche étant colossale, les chercheurs ont divisé leur échantillon en plusieurs sous-groupes et demandé à chacun d'eux de se prononcer sur le prestige associé à quatre de ces groupes. Les répondants ont dû classer sur une échelle le prestige associée tant aux sous-groupes en tant que tel, que certaines professions caractéristiques de ces groupes. Les chercheurs ont ensuite pu attribuer un score de prestige à chacun des sous-groupes de professions de la classification. Les scores attribués à chacun des sous-groupes sont présentés en annexe 2.

Nous utiliserons cette échelle nouvellement développée comme mesure du statut socioéconomique. Bien qu'agrégée, cette mesure a le mérite d'être la plus récente. En effet, mis à part celle-ci, les efforts de classification des professions canadiennes sur une échelle de prestige remontent à Blisshen en 1981 (Blisshen, Carroll et Moore, 1987) et dont les ramifications datent d'aussi loin que 1965 (Goyder et Frank, 2007), dont l'indice développé risque de ne plus refléter la situation d'emploi actuelle, notamment en raison de la transformation vers une économie du savoir et de l'émergence de différentes professions s'y rattachant.

Salaire

Pour chaque emploi qu'ils ont occupé, on demandait également aux répondants quel était le salaire qu'ils gagnaient. Ceux-ci pouvaient rapporter leur salaire dans l'unité de mesure de leur choix, soit un salaire horaire, journalier, hebdomadaire, bimensuel, mensuel ou annuel. Ils devaient également fournir de l'information quant au nombre d'heures travaillées par semaine. À partir de ces informations, le salaire a été recalculé sur une base commune pour tous, soit sur une base hebdomadaire.

3.3.2 L'évolution des mesures au fil du temps

Différentes analyses sont envisagées pour étudier la présence des immigrants dans un emploi qualifié et les processus de mobilité professionnelle y menant. À partir des trois mesures décrites ci-dessus, quatre variables dépendantes dont la valeur

fluctue au fil du temps ont été créées. La précision temporelle des données le permettant, la situation d'emploi des travailleurs sélectionnés sera relevée à chacune des semaines suivant leur arrivée au Québec. Ainsi, pour les analyses de type descriptif, chacune des semaines d'observation sera considérée. Toutefois, pour les analyses de type explicatif (soit les analyses de régression), seule la situation en emploi à la première semaine de chaque mois sera analysée, et ce pour des raisons de rapidité de calcul. Nous y reviendrons.

Adéquation niveau de formation-emploi

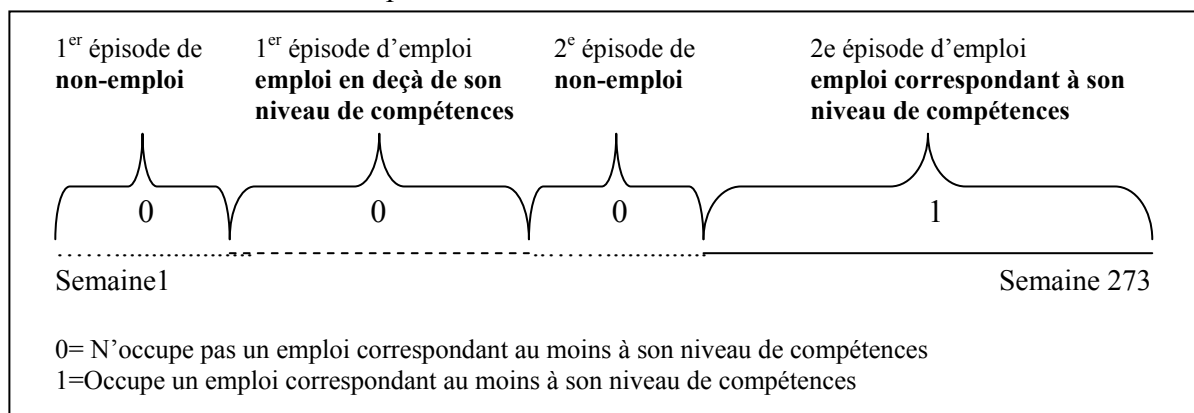
Les deux premières variables concernent directement la relation entre le niveau de formation et le niveau de l'emploi et l'évolution de cette relation au fil du temps d'établissement. Dans les deux cas, ces variables dépendantes auront trait au fait que le répondant occupe ou non un emploi correspondant au moins à son niveau de compétences, et ce à chaque première semaine de chaque mois (ou à chaque semaine pour les analyses de nature descriptive). Le niveau de compétences minimum généralement requis pour occuper l'emploi sera alors comparé au niveau de scolarité prémigratoire de l'individu. Si celui-ci est égal ou inférieur aux exigences de l'emploi, l'individu sera considéré comme détenant un emploi correspondant au moins à son niveau de compétences (1), contrairement aux situations où la scolarité détenue excède celle demandée ou encore celle où l'individu est sans emploi (0).

La première variable dépendante portera sur l'ensemble de la période d'observation, indépendamment du fait que les travailleurs qualifiés soient ou non en emploi. Il s'agit en quelque sorte d'étudier la population active, comme tous les travailleurs sélectionnés se destinent en principe au marché du travail de par la catégorie sous laquelle ils se sont qualifiés pour immigrer. En effet, le non-emploi peut constituer un passage nécessaire pour les nouveaux arrivants peu familiers avec le marché local. Certains effectueront un retour aux études pour suivre une formation d'appoint en vue de l'obtention d'équivalences et de l'adhésion auprès d'ordres professionnels ou encore afin d'obtenir un complément local à leur formation acquise à l'étranger. Au cours de cette période, on peut penser qu'ils seront plus susceptibles

d'être en non-emploi, particulièrement s'ils étudient à temps plein. De plus, le non-emploi peut être considéré comme la forme ultime de sous-utilisation des compétences des immigrants. Il est donc nécessaire, dans un premier temps, de prendre en compte les individus dans cette situation et, non pas uniquement ceux occupant un emploi, afin d'identifier les facteurs influençant pour tous les travailleurs sélectionnés la présence ou non dans des emplois correspondant au moins à leur niveau de compétences.

Cette variable sera de type nominal dichotomique, prenant la valeur de 0 ou 1. Elle mesure la présence dans des emplois correspondant au moins à son niveau de compétences au fil du temps. Pour chacune des semaines que l'immigrant aura passé au Québec, elle indiquera si oui ou non il occupait un emploi correspondant à son niveau de compétences – ce qui sera déterminé comme nous l'avons énoncé précédemment par la concordance entre le niveau de scolarité possédé par le migrant et le niveau de compétence requis pour l'emploi selon la CNP. Cette variable pourra prendre des valeurs différentes pour un même individu à chacune des semaines considérées dans l'analyse, jusqu'à concurrence d'une durée maximale d'observation de 273 semaines. On peut représenter graphiquement la valeur de cette variable pour un individu donné de la manière suivante :

Figure 1 – *Représentation de la présence en emploi correspondant au moins à son niveau de compétences*



Ainsi, on peut voir qu'un individu se verra attribué la valeur 0 pour toute la durée où il se trouvera en non-emploi ainsi qu'au cours des semaines pour lesquelles

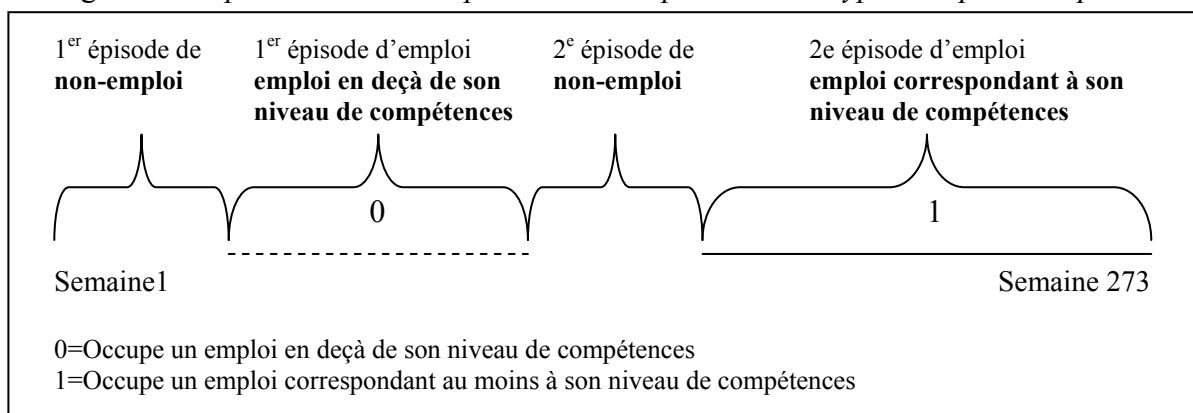
il occupera un emploi en deçà de son niveau de compétences. La variable prendra la valeur 1 pour l'ensemble des semaines où l'individu détiendra un emploi dont le niveau requis est au moins équivalent à son niveau de scolarité à l'arrivée.

Ensuite, l'analyse sera réduite qu'aux détenteurs d'emploi pour départager les dynamiques propres à la présence en emploi, de celles liées à la suréducation. Ceci constituera la deuxième variable dépendante de l'analyse. Pour chaque individu, seules les semaines où il est en emploi seront conservées et analysées pour cette deuxième phase. Ainsi, les individus n'ayant jamais occupé d'emploi seront exclus de l'analyse, et ceux en ayant occupé un seront considérés seulement lorsqu'ils travaillent. De semaine en semaine, ce ne seront pas nécessairement les mêmes individus qui seront étudiés. Il s'agit donc d'une analyse à partir d'un échantillon dynamique issu du premier.

Tout comme la précédente, cette variable prendra la valeur de 1 ou de 0 à chacune des semaines où l'individu sera en emploi, selon que l'individu occupe un emploi correspondant au moins à son niveau de compétences ou qu'il occupe un emploi pour lequel il est suréduqué. Dans l'éventualité où l'immigrant occuperait deux emplois simultanément, c'est l'emploi où l'individu travaille le plus d'heures par semaines qui sera conservé.

On peut représenter graphiquement cette seconde variable dépendante de manière similaire à la première, à une exception près, soit qu'aucune valeur ne sera attribuée aux moments de non-emploi de par le caractère mobile de la population qui y est étudiée à chaque unité de temps (les immigrants qui occupent un emploi à un temps 't'). La figure 2 représente cette deuxième variable dépendante.

Figure 2 – Représentation de la présence en emploi, selon le type d'emploi occupé



Ainsi, la valeur 1 sera attribuée pour toutes les semaines où l'individu aura occupé un emploi correspondant au moins à son niveau de compétences et la valeur de 0 sera attribuée pour le reste du temps en emploi, c'est-à-dire pour les semaines où celui-ci aura occupé un emploi pour lequel il est suréduqué.

Statut socioéconomique de l'emploi et salaire

De manière similaire, les valeurs des troisième et quatrième variables dépendantes centrales à notre propos pourront également fluctuer au fil du temps pour refléter les situations en emploi des travailleurs immigrants. L'une d'elle consiste en le logarithme népérien (ln) du salaire hebdomadaire, alors que l'autre est le statut socioéconomique de l'emploi, tel que mesuré par la classification élaborée par Goyder et Frank (2007) à partir de la CNP. Dans les cas où l'individu connaîtrait des épisodes d'emploi qui se chevauchent, c'est la situation dans l'emploi où l'individu fait le plus d'heures de travail qui sera retenue pour l'analyse pour l'analyse du statut socioéconomique. Quant au salaire, il indiquera le montant total gagné par l'individu au cours de cette semaine, et les analyses contrôleront pour le nombre d'emploi occupés simultanément.

Une fois de plus, seules les périodes d'emploi seront conservées et analysées. Elles seront également mesurées à chaque première semaine du mois où les travailleurs sélectionnés seront en emploi, tant qu'ils seront sous observation. En ce sens, tout comme pour la variable précédente, il s'agit d'un sous-échantillon

dynamique des individus observés à chaque semaine. Dépendamment de leur situation professionnelle (en emploi ou non) à une semaine donnée, les individus pourront ou non faire partie de la population étudiée et ils pourront y entrer/sortir autant de fois qu'ils connaîtront de transition entre l'emploi et le non-emploi. Ainsi, la population étudiée à l'aide de ces dernières variables dépendantes sera de nature dynamique et non fixe.

Notons que le salaire hebdomadaire ne sera pas corrigé pour l'inflation puisque les données étant de nature longitudinale rétrospective, la valeur du salaire est prise au moment de l'entrevue et ne peut évoluer au fil du temps²⁸. De plus, la durée d'observation est relativement courte (un an et demi à 5 ans). La valeur déclarée est donc susceptible de refléter, ou du moins de s'approcher, de sa valeur au moment de l'enquête si celle-ci avait été corrigée pour tenir compte de l'inflation.

Comme la CNP ne permet pas de distinguer entre les emplois nécessitant une formation de niveau premier cycle universitaire de celles nécessitant une formation de deuxième ou encore de troisième cycle, l'analyse du salaire et du statut d'emploi permettra de voir si les performances des immigrants sur le marché du travail, telles que mesurées par ces deux variables, diffèrent en fonction du niveau de scolarité. Ces deux variables dépendantes supplémentaires nous permettront ainsi de contourner le problème posé par les mesures offertes par la CNP, mais également d'étudier l'effet de la suréducation sur ces deux mesures de la qualité de l'emploi. Elles rajouteront donc deux facettes supplémentaires à l'analyse.

3.4 Les variables indépendantes

Pour mieux cerner les différents facteurs ayant une influence sur l'évolution de l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi, du statut socioéconomique et

²⁸ Le salaire étant fixe pour un emploi donné, on peut supposer que l'effet obtenu quant à l'adéquation formation-emploi serait d'autant plus fort si l'on considérait son évolution de manière dynamique. À ceux qui pourraient plaider pour conserver qu'une observation par emploi occupé de la valeur fixe du salaire au fil du temps, nous arguons que l'individu demeure susceptible de changer d'emploi à chaque semaine, et peut également cumuler plusieurs emplois.

du salaire au fil du temps, des variables indépendantes reliées aux pistes d'explication évoquées dans le cadre théorique et à l'approche méthodologique du parcours de vie présentés précédemment seront retenues aux fins de l'analyse. Celles-ci permettront de rendre compte des caractéristiques individuelles et des attributs du capital humain des travailleurs sélectionnés, des actes d'établissement posés par les individus dans différentes sphères de leur vie et dans la mesure du possible aux structures sociales ainsi qu'aux réseaux sociaux. Ces variables indépendantes seront intégrées lors des analyses de régression. Nous présenterons ici sommairement ces variables, le détail de celles-ci étant exposé en annexe 3.

La première série de variables a une valeur fixe au fil du temps. Celles-ci renvoient aux caractéristiques sociodémographiques des individus, aux divers facteurs de la grille de sélection québécoise, ainsi qu'aux actes d'établissement posés par les individus avant de migrer. Les variables de la grille de sélection ont été codées de manière à refléter les points qui leur ont été attribués et les catégories leur correspondant. Cependant, comme le poids relatif de chaque critère dans la grille n'est pas le même (certains critères ayant plus de poids que d'autres), les valeurs de certains des critères de la grille de sélection ont été standardisées aux fins de l'analyse. Ainsi, lorsque pertinent, les valeurs de ces variables ont été transformées afin de les ramener sur une échelle variant entre un minimum de 0 et un maximum de 1. En transformant la valeur de chaque critère en proportion, ceci rend possible la comparaison entre les différents critères. Pour certains autres critères, les variables ont simplement été transformées pour refléter chacune des catégories pour lesquelles des points sont attribués.

Rappelons également que les variables relatives à la situation prémigratoire des individus contenues dans l'ETS ont été attestées lors des entrevues de sélection et validées par des documents officiels. Ces mesures sont donc meilleures que si elles avaient été auto-déclarées, comme c'est souvent le cas dans le cadre d'enquêtes de ce genre.

Caractéristiques prémigratoires et facteurs de la grille de sélection

Dans le premier bloc de variables, on retrouve de l'information sur les attributs individuels et sur les caractéristiques prémigratoires des individus. Une grande partie des variables de ce bloc ont trait aux facteurs de la grille de sélection québécoise, ces derniers se rapportant au capital humain des travailleurs sélectionnés, à leur réseau social au Québec, ainsi qu'à leur structure familiale.

On retrouve dans ce bloc deux des caractéristiques sociodémographiques usuelles, soit le **sexe** et l'**âge** des individus. Les répondants de l'ETS sont à forte prédominance masculine (72%) et ont un âge moyen de 32 ans. Dans l'analyse, la variable reliée à l'âge des individus reflétera les points obtenus dans la grille de sélection, le maximum de points étant alloués aux individus entre 23 et 30 ans et aucun point étant alloué aux individus de 22 ans et moins et 40 ans et plus. La moyenne de points pour ce critère est de 78%.

Tout comme l'âge, les autres variables de ce bloc renvoient aux attributs de la grille de sélection, soit sur l'ensemble des facteurs pour lesquels des points ont été attribués aux candidats à l'immigration lors du traitement de leur demande, ou à des informations reliées à la situation prémigratoire des individus. Ces attributs portent en grande partie sur le capital humain des immigrants et dans une moindre mesure sur les liens sociaux entretenus par ceux-ci. On retrouve d'abord quatre variables reliées à la formation scolaire prémigratoire. La première d'entre elles est le **niveau de scolarité** de l'individu. Le niveau de scolarité se répartit en six catégories distinctes : secondaire ou moins (7%), diplôme de métiers (10%), certificat ou diplôme technique (20%), universitaire 1^{er} cycle (40%), universitaire 2^e cycle (16%) et universitaire 3^e cycle (7%). Au-delà de 60% des individus possédaient donc une scolarité de niveau universitaire. La seconde variable renvoie au fait que l'individu ait ou non reçu des points dans la grille de sélection pour le fait de posséder une **deuxième spécialité** sanctionnée par un diplôme. La majorité des individus de l'échantillon n'ont obtenu aucun point pour ce critère (79%), alors que 7% ont obtenu des points pour avoir obtenu un diplôme pour une deuxième spécialité suite à une formation d'un an, et

15% suite à une formation de deux ans. La moyenne pour ce critère est de 18%. Une troisième variable reflète le fait que l'individu ait reçu des points selon que sa formation figure ou non dans la liste des **formations privilégiées** établies par le Québec. C'est le fait de 35% des travailleurs qualifiés à l'étude. La dernière variable relative à la formation pré-migratoire réfère au **domaine d'étude** du dernier diplôme obtenu avant la migration. Les répondants se répartissaient en sept domaines distincts : formation générale, arts et autres (6%), formation technique spécialisée (28%), gestion, administration et finance (19%), sciences exactes (mathématiques et physique) (10%), sciences appliquées (génie) (21%), sciences de la santé (3%) et sciences humaines et sociales (13%).

La série suivante de variables a trait à l'emploi. La première d'entre elles traite plus spécifiquement du **programme d'admission**, et réfère au type d'emploi que l'immigrant est appelé à occuper une fois établi au Québec. Ce critère, nous l'avons déjà mentionné, revêt un caractère éliminatoire. Les candidats doivent avoir réussi à se qualifier en fonction d'un des trois programmes possibles, soit celui relatif à l'emploi assuré (12%), aux professions en demande (27%), ou encore à l'employabilité et la mobilité professionnelle (61%). Deux autres variables portent sur l'emploi projeté, l'une d'entre elles rendant compte du **domaine d'activité projeté** et l'autre si la **profession envisagée est régie par un ordre professionnel ou un corps de métiers**. Les domaines auxquels les immigrants se destinaient en plus grand nombre sont la physique et le génie (21%), les mathématiques et l'informatique (17%), les finances et les affaires (15%) et la vente (13%). Seulement le 1/5 des immigrants prévoyait œuvrer dans une profession réglementée. Les variables suivantes ont trait à la situation d'emploi pré-migratoire de l'individu. D'une part, les analyses tiendront compte du nombre d'années d'**expérience de travail pré-migratoire** du migrant. Environ la majorité des requérants principaux de l'ETS ont réussi à accumuler le maximum des points alloués pour le fait d'avoir cumulé au moins 5 années d'expérience (49%). En moyenne, les répondants ont obtenu 71% des points. Sera aussi considéré le **niveau de compétences requis pour le dernier emploi occupé avant de migrer**, tel que défini par la Classification nationale des

professions (CNP). Près de la majorité des répondants occupaient un emploi nécessitant une scolarité de niveau universitaire avant de venir s'établir au Québec (41%), 11% occupaient un poste de niveau gestionnaire, 27% un poste nécessitant une scolarité de niveau collégial ou technique, 12% un emploi de niveau secondaire ou professionnel et 8% n'avaient jamais occupé d'emploi.

La connaissance des langues officielles est susceptible d'avoir un impact sur l'insertion professionnelle des migrants. Ce faisant, elles figurent parmi les facteurs pris en compte dans la grille de sélection. Des points y sont attribués pour la **connaissance du français et de l'anglais** ainsi que pour avoir effectué des **études postsecondaires en français**. Les compétences linguistiques des individus sont évaluées lors de l'entrevue de sélection par un agent d'immigration. Les répondants ont une forte connaissance du français, 70% ayant réussi à accumuler le maximum de points sur ce critère (et avec une moyenne de 88%), et 66% ayant effectué leurs études postsecondaires dans cette langue. Cependant, ils sont moins nombreux à maîtriser l'anglais, avec 20% des individus ayant réussi à obtenir tous les points possibles pour ce facteur et la moyenne des points alloués s'établissant à 55%.

D'autres facteurs plus subjectifs sont évalués par la grille de sélection et seront pris en compte dans les présentes analyses. Il s'agit du facteur de **qualités personnelles**, de la **motivation** et de la **connaissance du Québec**. Ces facteurs sont également évalués au moment de l'entrevue de sélection par l'agent d'immigration en place. En moyenne, les répondants ont obtenu 70% des points pour le facteur des qualités personnelles, 68% pour la motivation et 50% pour la connaissance du Québec.

Les relations sociales entretenues par l'immigrant sont également susceptibles d'influer sur son parcours en emploi. La grille de sélection comporte quelques informations à cet effet. Des points sont alloués pour le fait d'**avoir séjourné au Québec** pour le travail ou les études et pour d'autres motifs (tels que des séjours touristiques de plus de trois semaines). Environ le quart des requérants principaux de

l'ETS ont obtenu des points pour avoir séjourné au Québec pour le travail ou les études (23%), ou encore pour d'autres motifs (25%). Plus de la moitié des répondants n'avaient toutefois jamais mis les pieds au Québec avant de venir s'y établir (52%). D'autres points sont alloués pour le fait d'**avoir de la famille ou des amis résidant au Québec** au moment de faire sa demande d'immigration. C'est le cas de 24% des répondants qui déclarent avoir de la parenté au Canada et de 59% qui disent y avoir des amis. Cependant, 17% des répondants n'avaient aucun lien social avec le Québec à ce moment. La grille de sélection touche également à la famille immédiate des demandeurs, soit leurs conjoint et enfants. Sera donc incluse dans l'analyse la **présence d'un conjoint** (36% des requérants principaux en avaient un), ainsi que les points obtenus pour l'**âge, la formation, l'expérience professionnelle et la connaissance du français** de celui-ci. En effet, la présence d'un conjoint peut influencer sur la présence en emploi, dans la mesure où, s'il travaille, ce dernier peut réduire l'impératif financier pesant sur le requérant principal et possiblement lui donner le temps d'investir dans sa formation et de décrocher un emploi à la hauteur de ses compétences. Quant aux enfants, 72% des requérants principaux n'avaient pas d'enfants de moins de 18 ans à leur charge. Au contraire de l'effet possible de la présence d'un conjoint, la **présence d'enfants mineurs** est susceptible d'ajouter à la charge et exercer des pressions pour se trouver un emploi, qu'il soit à la hauteur de ses compétences ou non, afin d'assurer la subsistance de sa famille.

Finalement, une dernière variable sera considérée par ce bloc, à savoir l'**écart entre la date d'émission du certificat de sélection du Québec (CSQ) et l'arrivée** de l'immigrant au Québec. En effet, comme les points alloués pour l'ensemble des facteurs de la grille de sélection reflète la situation (soit du candidat, mais surtout du marché du travail québécois – notamment pour la liste des professions en demande, des formations privilégiées) au moment où la demande a été traitée, il est possible que si l'écart est grand entre l'obtention du CSQ et l'arrivée que certains des éléments aient changés et que le contexte ne soit pas aussi propice à l'établissement en emploi qu'il ne l'était au moment de traiter la demande.

En somme, les variables attachées à ce premier bloc auront une utilité double. Ces facteurs, puisque ce sont des mesures prises au niveau individuel, nous renseigneront sur l'effet des facteurs individuels, ou de niveau micro-social, tel le capital humain, de même que sur l'influence de facteurs de niveau meso-social, tels les réseaux sociaux, le conjoint et de la structure familiale. Cependant, comme plusieurs des éléments évoqués dans ce bloc de variables sont des composantes de la grille de sélection des travailleurs immigrants du Québec, ils permettront également d'explorer une piste d'explication davantage macro-sociale. Ils permettront effectivement de voir comment la politique de sélection, à travers les critères qui ont été retenus, influe sur les emplois occupés par les candidats à l'immigration qui se sont établis au Québec.

Démarches prémigratoires

Les trois blocs de variable suivants renvoient aux actes d'établissement effectués par les immigrants, soit avant et après leur migration. Ils permettront de voir l'impact de différentes sphères de la vie d'un individu sur son parcours en emploi, en abordant tant l'effet de gestes passés que présents sur celui-ci.

Dans un premier temps, il s'agira de considérer les démarches réalisées préalablement à la migration, soit des **démarches en vue de suivre une formation au Québec, pour l'emploi, pour l'obtention de documents officiels, d'une équivalence de diplôme ou encore auprès d'un organisme professionnel.**

Plusieurs immigrants peuvent préparer leur immigration en entreprenant des démarches en vue de celle-ci. C'est le cas d'un bon nombre de travailleurs qualifiés de l'ETS. En effet, 60% d'entre eux ont entrepris des démarches en vue de l'obtention de documents officiels et 26% pour l'obtention d'équivalences de diplômes. Plusieurs ont également entrepris des démarches en ce qui concerne la recherche d'emploi (33%) et ont approché un ordre professionnel (17%). Certains ont aussi entrepris des démarches en vue d'un cours de français (14%), d'un cours d'anglais (18%) ou d'un autre type de formation (5%). L'ensemble de ces démarches

sont susceptibles d'avoir une influence sur l'insertion en emploi et la capacité des immigrants à se trouver un emploi correspondant à leurs compétences.

Actes d'établissement dans la société d'accueil

Les variables du bloc suivant se rapportent aux expériences des migrants dans la société d'accueil. Elles touchent à la fois aux formations suivies et aux expériences qu'ils ont eues du marché de l'emploi québécois. Si toutes les variables des blocs précédents arboraient une valeur fixe au fil du temps, puisque rendant compte de la situation prémigratoire de l'individu, les prochaines variables revêtiront un caractère dynamique afin de rendre compte de l'évolution de la situation du migrant dans la société d'accueil. La valeur de ces variables est donc appelée à se modifier au fil du temps d'établissement. Tout comme les variables dépendantes, leur valeur pourra changer à chacune des semaines d'observation.

Les premières variables ont trait au fait de **suivre un cours de français, d'anglais ou d'un autre type**. Elles indiqueront si l'individu suit ou non un programme de formation de chaque type, et ce pour chacune des unités de temps revenues. Le fait de suivre une formation, étant une activité concurrente, peut exercer un effet de retrait du marché du travail. Cependant, une fois terminées, ces formations peuvent devenir des attributs se rapportant au capital humain des individus, ces derniers ayant complété une formation et acquis un certain type de compétences. En ce sens, des variables supplémentaires indiqueront si l'immigrant a ou non **complété chacun de ces types de formation** à chacune des semaines d'observation. Au cours de la période pendant laquelle ils ont été observés, 14% des travailleurs qualifiés de l'enquête auront suivi une formation de français, 21% une formation d'anglais, 17% une formation générale ou technique et 12% une formation universitaire.

Les variables suivantes portent sur les expériences en emploi postmigratoires. Une variable rendra compte de la situation en **emploi qualifié au temps t-1**, ce qui nous permettra de contrôler pour l'inertie des parcours individuels au fil du temps.

La situation en **emploi sous-qualifié** sera également prise en compte, soit au temps t pour ce qui est de l'analyse de la présence en emploi qualifié, du statut socioéconomique et du salaire, et au temps $t-1$ lorsqu'il s'agira de départager entre l'emploi qualifié et sous-qualifié. Afin de comprendre comment se forment les parcours en emploi et l'impact des expériences passées sur les expériences futures, des variables rendront compte du **nombre de temps (semaines) cumulé dans des emplois correspondant à son niveau de compétences et dans des emplois pour lesquels les immigrants sont surqualifiés**. Comme l'effet du temps passé dans chacun de ces types d'emploi risque de ne pas être linéaire, lorsque pertinent, les formes au carré et cubique de ces variables seront considérées.

Spécifiques aux analyses portant sur le statut socioéconomique et sur le salaire, des variables supplémentaires quant à la situation d'emploi au temps t seront ajoutées, soit le fait de **travailler à temps plein**, le **secteur d'activité** et le **nombre d'emplois occupés simultanément** (analyse du salaire hebdomadaire seulement).

En dernier lieu, nous contrôlerons également pour le fait que le **premier lieu de résidence** où l'immigrant s'est établi était dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. C'est le cas de 89% des répondants. Montréal étant la métropole de la province, plusieurs des opportunités d'emplois sont concentrées dans cette région.

Provenance

L'avant-dernier bloc de variables introduit l'effet de la **région de provenance**. Bien qu'étant une mesure indirecte, celle-ci nous permettra d'aborder l'hypothèse de discrimination. Si, une fois contrôlé pour l'ensemble des facteurs du modèle, un effet de cette variable perdure au fil du temps, nous pourrions à défaut de prouver le contraire considérer la possibilité de discrimination sur la base de l'origine ethnique sur le marché du travail. Aux fins de l'analyse, les immigrants ont été regroupés en 7 grandes régions de provenance. Dans l'ETS, 38% des immigrants provenaient de l'Europe de l'Ouest et des USA, 25% du Maghreb, 16% de l'Europe de l'Est et de

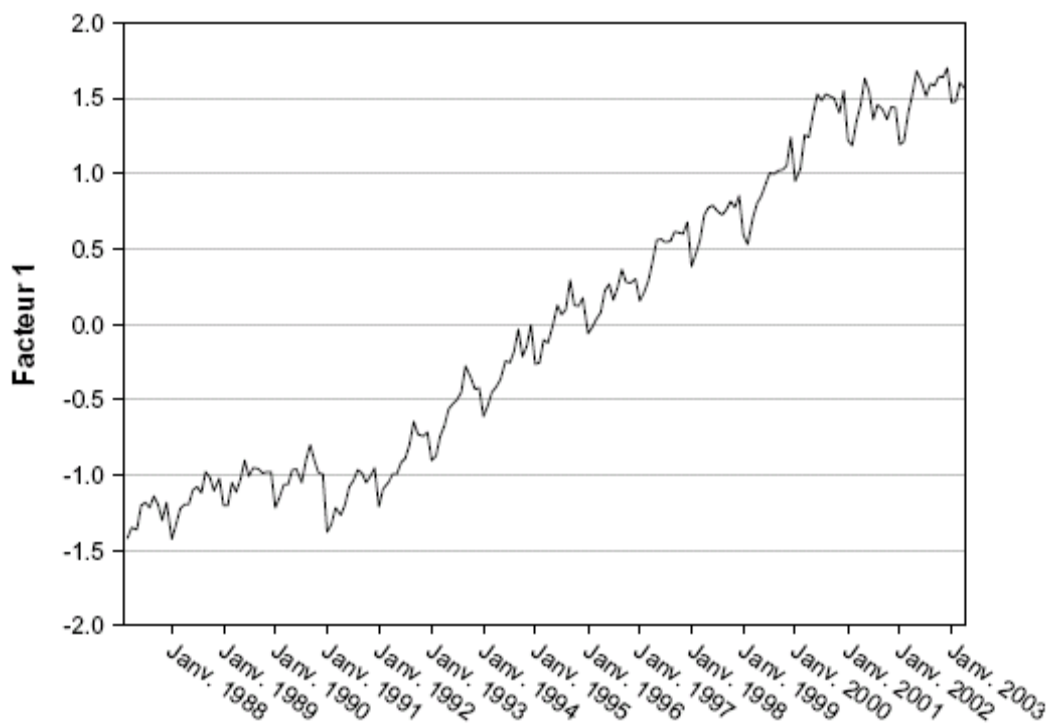
l'ex-URSS, 6% de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, 6% de l'Asie de l'Est et de l'Océanie, 5% des Amériques (sauf USA), et 4% de l'Afrique (sauf Maghreb).

Conjoncture économique

Les dernières variables formant un bloc distinct se rapportent à la conjoncture économique prévalant au Québec et au Canada au cours de l'établissement. Ces variables se rapportent au niveau macro social et permettent de rendre compte des opportunités et contraintes du marché dans lequel les nouveaux immigrants doivent s'insérer. Ils ont trait au **cycle économique long** – représentant la performance de l'économie canadienne –, au **cycle économique moyen** – décrivant la situation du marché local, en occurrence Montréal –, et en dernier lieu au **cycle économique court** – rendant compte des variations saisonnières de l'économie. Le contexte économique dans lequel l'immigrant s'insère est susceptible d'influencer les opportunités d'emploi qui leur sont offertes.

Les trois facteurs décrivant la conjoncture économique ont initialement été développés par Fassi Fihri (2003) et reproduits par Renaud et Cayn (2006) à partir de 16 indices économiques distincts. Le premier facteur (voir figure 3) décrivant la croissance économique longue est composé à partir de plusieurs indices économiques à l'échelle nationale et provinciale : les importations et exportations au Canada, le PIB, l'indicateur boursier TSE-300, la population de 15 ans et plus dans la RMR de Montréal, la proportion de bénéficiaires de l'assurance emploi à Montréal, le commerce de détail au Québec, la proportion d'emplois dans les services au Québec, les logements mis en chantier au Québec et le taux de chômage à Montréal. À quelques exceptions près, au cours de la période couverte, ce facteur n'a cessé de croître.

Figure 3 – Cycle économique long de la conjoncture économique

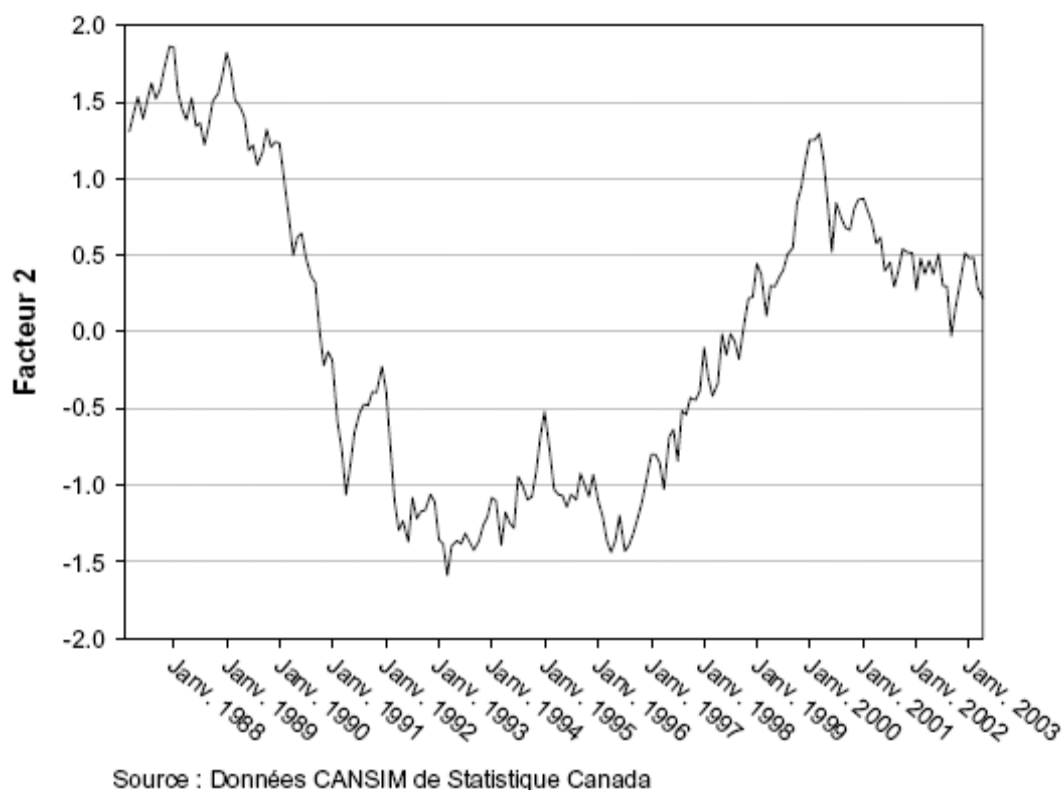


Source : Données CANSIM de Statistique Canada

Extrait de : Renaud et Cayn (2006)

Le deuxième facteur (voir figure 4) décrivant un cycle économique moyen révèle davantage de la tendance du marché du travail montréalais et québécois. Ce facteur est composé de : la proportion d'emplois dans les services au Québec, les logements mis en chantier au Québec, l'indice de l'offre d'emplois à Montréal, la proportion d'emplois dans le secteur public au Québec, le taux d'emploi et de chômage à Montréal, le taux de salaire de base au Québec, les faillites commerciales et passifs au Québec et le taux d'activité à Montréal. Au début des années 1990, l'état de l'économie a commencé à chuter, pour ne réellement reprendre qu'à partir des années 1997. Les années 2000 ont connu également un déclin.

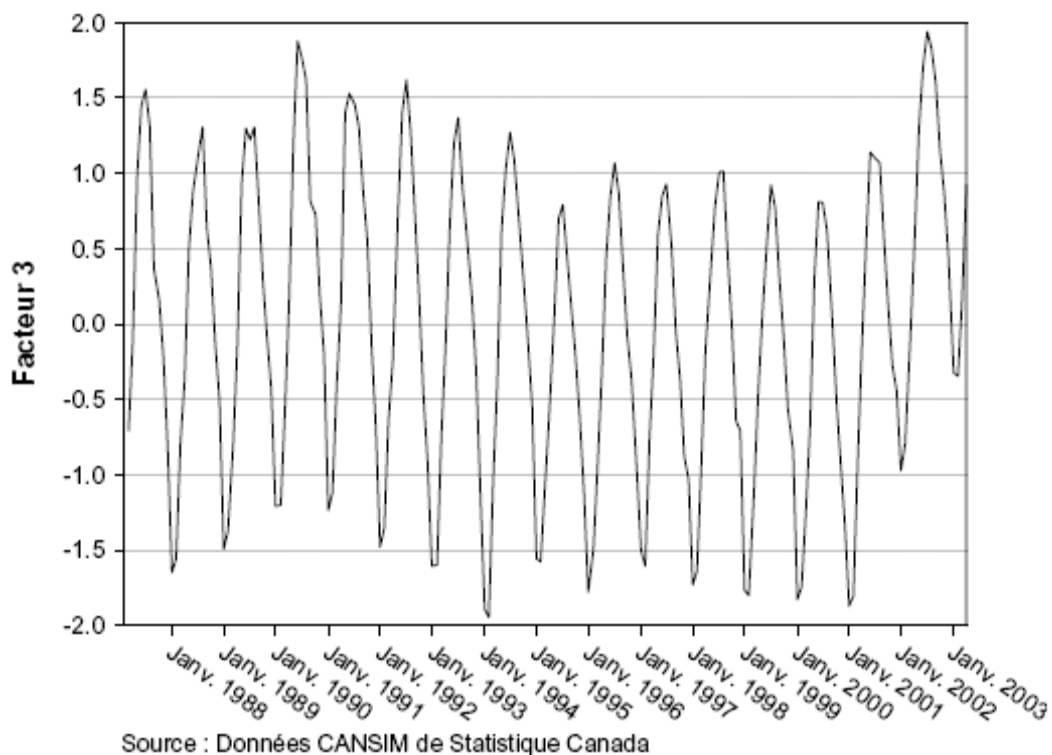
Figure 4 – Cycle économique moyen de la conjoncture économique



Extrait de : Renaud et Cayn (2006)

Le troisième facteur (voir figure 5) décrit les variations saisonnières de l'économie, connaissant des points culminants en périodes estivales et des périodes de creux économique pendant les mois hivernaux. Ce facteur est corrélé avec les températures moyennes de Montréal, ces dernières étant un indicateur probant des saisons. Il est également relié au taux d'activité de Montréal, à la proportion des emplois dans le secteur des services et aux logements mis en chantier au Québec.

Figure 5 – Cycle économique court de la conjoncture économique



Extrait de : Renaud et Cayn (2006)

Ces trois facteurs auront une valeur qui varie au fil du temps, chacun des facteurs ayant été ajusté au calendrier d'établissement de chaque immigrant.

En somme, cinq blocs de variables serviront dans l'explication de la présence en emploi qualifié, sous-qualifié, ainsi que du statut socioéconomique et du salaire. Ils permettront d'aborder l'établissement économique des immigrants sous l'optique du parcours de vie dans la mesure où l'interrelation entre différentes sphères de la vie de l'individu sera considérée (formation, emploi, famille, réseaux), et permettront de rendre compte des événements vécus par les immigrants au fur et à mesure que ceux-ci se produisent. Ce faisant, différentes hypothèses quant à l'effet du cumul d'expérience dans un type d'emploi donné (qualifié et sous-qualifié) pourront être abordées, tout en explorant l'effet de d'autres composantes, telles les structures sociales (marché, politique de sélection, ordres professionnels), la région de

provenance, les réseaux sociaux et de la structure familiale, les actes d'établissement posés et les caractéristiques individuelles et prémigratoires.

3.5 Méthodes d'analyse

Les variables dépendantes et certaines des variables indépendantes qui viennent d'être décrites sont de nature longitudinale et visent à dépeindre les cheminements en emploi du migrant dès son arrivée au Québec et ce pour toute la durée pendant laquelle il a été observé par l'Enquête sur les travailleurs qualifiés. Afin de prendre en compte le potentiel longitudinal de ces données, nous aurons recours à des analyses descriptives et des analyses de régression qui permettront de mieux comprendre l'évolution de la situation en emploi des nouveaux arrivants au fil du temps. Ainsi, les méthodes d'analyses retenues s'enchaînent dans la perspective empirique du parcours de vie.

3.5.1 Méthodes d'analyses descriptives

Avant de tenter d'identifier les facteurs influençant la présence dans des emplois correspondant ou non à son niveau de compétences ainsi que le statut d'emploi et le salaire associé à ces emplois, il importe de se donner une description du phénomène à l'étude. Les méthodes d'analyses descriptives présentées dans cette section seront utilisées dans le cadre du premier article de cette thèse et viseront principalement à décrire la présence dans des emplois correspondant à son niveau de compétences au cours des premières années suivant l'arrivée au Québec.

La série chronologique

Une première façon de dépeindre la situation des immigrants sur le marché du travail est de regarder la proportion de travailleurs qualifiés à l'étude qui sont présents ou non dans des emplois correspondant au moins à leur niveau de compétences prémigratoire au fil du temps. Cette approche est celle de la série chronologique. On y observe l'état de chaque individu, et ce pour chacune des unités de temps, afin d'établir pour chacune d'entre elles, la proportion d'individus dans un état donné ou

encore la moyenne qu'obtiennent ces individus sur la caractéristique étudiée. Les individus fournissent de l'information tant qu'ils sont sous observation. Dans le cas présent, il s'agira de voir pour l'échantillon étudié la proportion des travailleurs qualifiés occupant un emploi correspondant au moins à leur niveau de scolarité prémigratoire, ainsi que la proportion se retrouvant dans des emplois pour lesquels ils sont suréduqués au fil du temps. De plus, le statut socioéconomique et le salaire moyen à chaque semaine seront également considérés. Les séries chronologiques permettront de voir par exemple si la proportion des individus occupant des emplois correspondant à leur niveau de compétences augmente au fil du temps, ou encore si le salaire moyen obtenu par les immigrants progresse.

Classification des parcours individuels

Si les séries chronologiques procurent un portrait d'ensemble sur le marché du travail des immigrants, elles ne permettent cependant pas de saisir la multiplicité des cheminements ou itinéraires vécus par les nouveaux arrivants. On y perd de vue les processus individuels (Renaud et al., 2000). En effet, tous les immigrants n'entretiendront pas la même relation entre leur niveau de formation et celui requis pour les emplois qu'ils obtiennent. C'est pour rendre compte des différents types de parcours en emploi qualifié et sous-qualifié que nous aurons recours à une seconde méthode descriptive, soit le regroupement des parcours individuels en grandes catégories arborant un profil de présence en emploi qualifié (ou sous-qualifié) similaire.

La procédure PROJ TRAJ opérant sous SAS est conçue pour identifier des groupes dont la progression dans un état donné au fil du temps est similaire, et de reproduire graphiquement le comportement de ces groupes (Jones et Nagin, 2006). Cette méthode est en quelque sorte un système de classement de séries chronologiques individuelles, à partir duquel sont identifiés des groupes dont l'évolution est semblable. Cette procédure classe les individus en différents groupes en estimant la probabilité d'appartenance de chaque individu à un groupe

donné (j) dans un ensemble total de J groupes, et se traduit par l'équation suivante.

$$P(Y_i) = \sum_j \pi_j P^j(Y_i)$$

(Source : Jones et Nagin, 2006)

Dans cette formule, Y_i représente la séquence longitudinale d'un individu (soit, $y_{i1}, y_{i2}, y_{i3}, \dots, y_{iT}$), c'est-à-dire son état à chacune des unités de temps. Quant à $P^j Y_i$, elle représente la probabilité que Y_i appartienne au groupe j . Finalement, π_j représente la probabilité du groupe j et est estimé selon une fonction multinomiale (Jones et Nagin, 2006).

Nous utiliserons cette procédure afin de dégager différents profils types de présence en emploi qualifié et sous-qualifié. À titre d'exemple, cette méthode pourrait identifier trois profils de présence en emploi qualifié : un identifiant les individus qui n'occuperont jamais d'emplois à la hauteur de leurs compétences au cours de la période étudiée, un autre qui y accèdera dès leur arrivée et s'y maintiendront et un troisième groupe qui prendrait un certain temps à accéder à ce type d'emploi, mais qui s'y maintiendrait une fois obtenu. Ainsi, non seulement pourrions-nous voir à travers cette méthode si les individus réussissent à occuper des emplois correspondant à leurs compétences, mais également la relation temporelle qu'ont les individus face à ce type d'emploi.

Dans le cadre de cette étude, la situation en emploi à chaque semaine sera retenue et analysée. Les individus sont considérés tant et aussi longtemps qu'ils sont sous observation pour un maximum de trois ans (156 semaines). Le choix d'une période d'observation plus courte pour l'analyse des profils de parcours en emploi repose d'une part sur le fait que les proportions en emploi qualifié et sous-qualifié sont à ce moment devenues relativement stables, les plus grands mouvements se produisant surtout au cours de la première année. De plus, il reste alors suffisamment d'individus sous observation dans l'enquête après trois ans d'établissement (soit 44,7% de l'effectif de départ après 156 semaines) pour permettre de détecter des groupes regroupant peu d'individus et de produire des estimations fiables. Notons cependant qu'une telle méthode accorde le même poids à chacune des unités de

temps, bien que l'on puisse croire que les toutes premières expériences seront déterminantes pour la suite des parcours en emploi. Ainsi, les expériences du début de l'établissement compteront autant dans la détermination du parcours d'emploi d'un individu que les expériences vécues après plusieurs mois, voire années d'établissement.

L'utilisation de cette méthode pose inévitablement la question du choix du nombre de groupes nécessaire afin de décrire adéquatement le phénomène étudié. Nous arrêterons ce choix en fonction des changements dans les valeurs du BIC (Bayesian Information Criterion), tel que suggéré par Jones, Nagin et Roeder (2001). Pour ce faire, l'analyse sera reconduite pour différents nombres de groupes. Les valeurs BIC obtenues pour chacune des solutions seront comparées entre elles et la solution arborant la valeur BIC la plus faible sera retenue.

Régression multinomiale

Une fois les profils-types de présence dans des emplois correspondant au moins à son niveau de compétences identifiés, l'analyse sera poursuivie afin de voir ce qui explique l'appartenance aux divers profils préalablement identifiés. Pour ce faire, une régression logistique multinomiale sera réalisée. Ce type de régression permet d'estimer des modèles pour lesquels la variable dépendante est de type catégoriel et dont les catégories ne réfèrent pas à un ordre préétabli. Le but étant de voir quelles caractéristiques influent sur l'appartenance aux divers profils de présence en emploi qualifié, cette méthode s'avère la plus appropriée. L'équation de la régression se traduit comme suit :

$$\log\left(\frac{\Pr(Y_i = m)}{\Pr(Y_i = 1)}\right) = \sum_{r=1}^R \beta_{mr} X_{ir}, \quad (m=2, \dots, M)$$

(Source : Borooah, 2002)

Des différents profils qui constituent la variable dépendante de l'analyse, un doit être pris comme point de comparaison. On obtient alors le logarithme du ratio de risque qu'un individu appartienne au groupe m par rapport au groupe 1 (ou tout autre

groupe de référence faisant sens), en fonction de l'effet β attribuable à chacune des variables indépendantes r modèle.

Si l'on reprend l'exemple énoncé précédemment quant aux résultats auxquels on pourrait s'attendre du processus de classification des parcours individuels, il s'agirait à présent d'identifier quels sont les facteurs déterminant l'appartenance à chacun des trois profils potentiels cités. Si l'on prend un des profils extrêmes de présence en emploi qualifié, soit ceux qui y sont dès leur arrivée, on pourrait voir par exemple quelles sont les chances qu'un individu appartienne à l'un ou l'autre des deux autres profils lorsque comparé à celui que nous avons pris comme référence selon la scolarité détenue.

Cette méthode fournira une première idée du type de facteurs pouvant expliquer la présence en emploi qualifié. Cependant, cette méthode est limitée du fait que les variables explicatives entrées dans le modèle doivent avoir une valeur fixe dans le temps et donc porter sur la situation prémigratoire des individus. Les prochaines méthodes qui seront décrites permettront de considérer plus amplement la dynamique de l'établissement des individus en prenant en compte l'influence des différents actes d'établissement posés par les individus dans la société d'accueil.

3.5.2 Analyses multi-niveaux

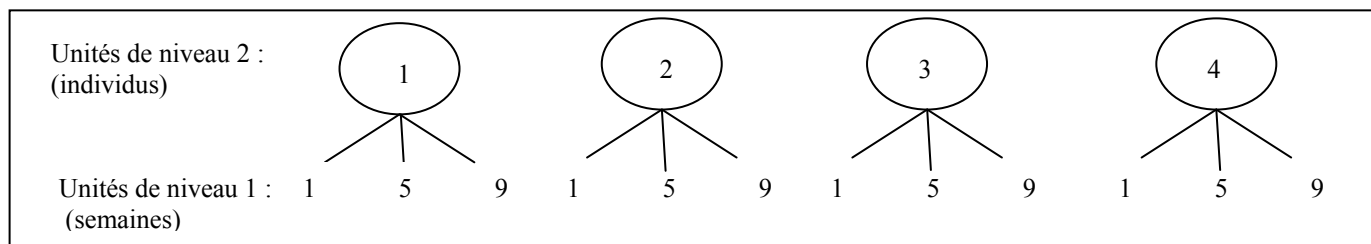
Une fois une première description des phénomènes étudiés établie, le reste des analyses envisagées visera à circonscrire quels sont les facteurs les influençant. Pour ce faire, deux types de régressions appartenant à la famille des modèles multi-niveaux seront retenus : les régressions logistiques à effets aléatoires et les régressions linéaires à effets aléatoires. Le premier type de modèle sera utilisé dans le second article de cette thèse pour étudier la présence dans des emplois correspondants à son niveau de compétences, alors que le second type de modèle sera utilisé dans le cadre du troisième et dernier article pour l'analyse du statut socioéconomique et du salaire.

Le fait d'observer l'état d'un même individu à différents moments dans le temps, comme nous l'envisageons, amène à considérer la dépendance entre les observations (Hox, 1994). Étant donné que les observations sont prises à des moments rapprochés dans le temps (à chaque première semaine de chaque mois suivant l'arrivée), il faut considérer que les mesures prises pour un même individu à travers le temps risquent d'être plus similaires entre elles que des mesures prises pour des individus différents. Dans ce cas, les observations prises à chacun des moments de l'enquête ne peuvent être traitées comme étant complètement indépendantes les unes des autres; elles sont corrélées. Une partie de la variance de la variable dépendante proviendrait donc de la corrélation intra-individuelle (Laplante et Hébert, 2001). Or, le postulat d'indépendance des observations est à la base de plusieurs méthodes statistiques. Ne pas tenir compte de la dépendance des données peut avoir des conséquences graves. En effet, les résultats ainsi obtenus minimiseront les erreurs types puisqu'elles auront été considérées comme étant indépendantes les unes des autres. Ce faisant, plusieurs relations significatives entre les variables dépendantes et indépendantes apparaîtront alors que ces dernières ne le seraient pas si l'on avait tenu compte du fait que les erreurs étaient corrélées (Hox, 2002).

Des méthodes spécifiques ont été développées pour prendre en compte la dépendance entre les observations, de même que de la structure des données. Ce sont les analyses multi-niveaux. Ces méthodes sont largement utilisées afin d'étudier des individus à l'intérieur de groupes ou de contextes particuliers. Toutefois, les analyses multi-niveaux peuvent également s'appliquer au cadre des données à mesures répétées où l'on retrouve une dépendance temporelle entre les observations. Ces analyses sont tout indiquées pour l'analyse des parcours de vie, ou dans notre cas les parcours en emploi, puisqu'elles permettent de considérer l'ensemble du parcours de l'individu, et d'analyser l'impact des événements au fur et à mesure que ceux-ci se déroulent, sur le reste du parcours. C'est donc dire que tant les variables dépendantes qu'indépendantes (lorsque approprié) pourront avoir une valeur qui varie au fil du temps.

Dans ce type d'analyse, les données sont structurées de manière hiérarchique de façon à distinguer les différentes entités. À l'exemple des poupées russes, les entités sont emboîtées les unes dans les autres. Le premier niveau d'analyse correspond au niveau le plus détaillé (Snijders et Bosker, 1999). On pourrait notamment être en présence d'une structure où les individus sont nichés à l'intérieur de groupes ou encore où des temps de mesures sont compris à l'intérieur d'individus. Pour les présentes analyses, c'est le second cas de figure qui sera retenu. Le premier niveau d'analyse sera constitué par les temps d'observation (des semaines) et le deuxième niveau sera composé des immigrants ayant pris part à l'enquête. Les divers temps d'observation seront nichés au sein des individus. Les variables introduites au premier niveau pourront varier d'une unité de temps à l'autre et les variables fixes se rapportant aux caractéristiques des individus seront introduites au deuxième niveau. La structure entre les niveaux d'analyse s'illustre comme suit :

Figure 6 – Représentation d'une structure à deux niveaux



Cette structure permet d'éviter de commettre l'erreur écologique où les différences entre les groupes sont expliquées comme relevant de différences individuelles et l'erreur atomiste où, à l'inverse, les différences entre individus seraient vues comme relevant de différences entre groupes (Snijders, 2002). L'analyse multi-niveaux est donc conçue pour étudier simultanément l'effet de variables se rapportant à différents niveaux. On peut également y voir quelle partie de la variance dans le phénomène étudié se rapporte à chacun des niveaux d'analyse.

Dans notre cas, il ne s'agira pas tant de voir dans quelle mesure chacun des deux niveaux considérés pour l'analyse expliquent le phénomène étudié, mais plutôt de rendre compte de manière adéquate par l'utilisation des méthodes multi-niveaux de la structure des données et de la dépendance des observations de manière à obtenir

des estimés fiables. En effet, l'influence du contexte social peut être déduit à partir d'indicateurs individuels pour ce qui est des politiques de sélection (niveau 2). De plus, d'autres variables de contexte tels les indices de conjoncture économique ou encore certaines variables se rapportant aux individus (comme les expériences en emploi et en formation dans la société d'accueil) se modifieront au fil du temps passé au Québec. Pour cette raison, ces variables se retrouveront comme variable de niveau 1. Ainsi, on ne peut dire qu'on peut isoler en un seul niveau l'ensemble des variables se rapportant aux individus ou encore aux structures sociales, ce qui rend caduque l'idée de vouloir départager la part d'explication de chaque niveau.

Régression logistique à effets aléatoires

Le premier modèle de régression est spécifié pour une variable dépendante binaire, c'est le modèle logit à effets aléatoires. Il permettra les analyses de la présence en emploi qualifié et sous-qualifié au fil du temps. Notons cependant que ce type de modèles peut nécessiter beaucoup de temps de calcul. Aux fins des présentes analyses, nous avons donc choisi de ne retenir que la première semaine de chaque mois. Le modèle se traduit par l'équation suivante :

$$\text{logit}\{\Pr(y_{it} = 1 | x_{1i}, x_{2it}, \zeta_i)\} = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2it} + \beta_3 x_{1i} x_{2it} + \zeta_i \quad \text{où } t = 1, 5, 9, \dots$$

Source : Adapté de Rabe-Hesketh et Skrondal, 2005

On y estime la probabilité qu'un individu « i » se trouve dans un état donné (égal à 1) au temps « t » (soit à la première semaine du mois), où α est une constante et ζ_j est l'effet aléatoire qui lui est associé. Ce terme aléatoire suit une distribution de la loi normale avec une moyenne de 0 et une variance de ψ ($\zeta_j \sim N(0, \psi)$). Les termes β_1 , β_2 et β_3 représentent la partie fixe du modèle. Ils sont les coefficients associés aux covariables (variables indépendantes) x_1 et x_2 et au terme d'interaction résultant du croisement de ces deux variables. La variable x_1 dans le modèle est une variable de niveau 2 (individuel). Elle prend donc une valeur fixe au fil du temps. La variable x_2 est, quant à elle, de niveau 1 (temporel), c'est-à-dire que sa valeur peut changer d'une unité de temps à l'autre. En combinant une partie fixe et un terme aléatoire, ce modèle est dit modèle à constante aléatoire (Rabe-Hesketh et Skrondal, 2005). Avec

les résultats, nous obtiendrons la variance de niveau 2 ψ (soit la variance entre individus), à partir de laquelle nous pourrions calculer la corrélation intraclasse ρ .

Deux analyses différentes seront faites à l'aide de cette méthode d'analyse. D'abord, la présence en emploi correspondant au moins à son niveau de compétences sera analysée. Cette analyse réfère à la première variable dépendante présentée précédemment. Par la suite, cette méthode sera également utilisée pour identifier les déterminants de la présence en emploi correspondant au moins à ses compétences, mais uniquement pour les individus détenant un emploi. Ainsi, on opposera les situations de suréducation aux situations où les immigrants occupent des emplois dont les exigences correspondent au moins minimalement au niveau de scolarité prémigratoire de l'individu. C'est cette fois la deuxième variable dépendante qui sera analysée.

Notons que pour analyser cette deuxième opposition, il aurait été préférable d'avoir recours au modèle de sélection développé par Heckman (Breen, 1996). En effet, il est peu probable que la présence en emploi soit totalement aléatoire. Il est fort probable qu'il existe certains déterminants de la présence en emploi. Or, en retirant les individus qui n'ont pas occupé d'emploi de l'analyse, nous modifions de façon non aléatoire la composition de l'échantillon étudié. Le modèle développé par Heckman nous aurait permis de recourir à une analyse en deux temps. La première étape aurait été d'étudier la présence en emploi, et par la suite, dans une seconde étape, d'étudier la présence en emploi qualifié parmi les détenteurs d'emploi. Or, bien que des démonstrations théoriques existent (Rabe-Hesketh, 2002), les logiciels d'analyse statistique standards ne permettent pas encore, à notre connaissance, l'utilisation de ce type de méthodes dans un contexte multi-niveaux. Ce faisant, bien que conscients des limitations de la présente approche, celle-ci demeure raisonnable dans le contexte actuel. Par ailleurs, Martin (2007) a réalisé une analyse de la présence en emploi avec les données que nous comptons utiliser pour cette thèse, soit celles de l'ETS, à l'aide de régressions logistiques à effets aléatoires. L'auteure a pu identifier différents déterminants de la présence en emploi au cours des premières

années d'établissement, notamment la région de provenance des travailleurs sélectionnés.

Revenons à la spécification des modèles pour l'analyse de régression logistique à effets aléatoires. Nous intégrerons les variables bloc par bloc dans l'analyse, en commençant par les caractéristiques sociodémographiques et les attributs de la grille de sélection, et y ajouterons tour à tour par la suite les démarches effectuées en vue de l'établissement, les actes d'établissement posés au Québec, la région de provenance et finalement les indicateurs de conjoncture économique. Nous pourrions ainsi voir si l'influence des variables se maintient suite à l'ajout des variables restantes.

Malgré l'avantage qu'il modélise l'ensemble du parcours en emploi des individus, ce modèle ne permet pas de prime abord de considérer la situation passée des individus comme facteur explicatif de leur situation actuelle. Le modèle s'attarde plutôt à la situation des répondants à chaque unité de temps (ici la première semaine de chaque mois). Une telle limite peut facilement être contournée en introduisant des variables indépendantes décrivant la situation du répondant la semaine précédente (Godin, 2005). On peut alors considérer l'effet différé d'une variable dans le modèle. Nous ferons usage de ce type de variables, notamment afin de contrôler pour la situation en emploi du répondant à la semaine précédente. Des variables rendant compte du temps cumulé en emploi qualifié et sous-qualifié serviront également à dynamiser le modèle et à relier les expériences en emploi présentes aux expériences passées d'un même individu.

Il se peut également qu'une même variable n'ait pas un effet homogène au fil du temps. (Blossfeld et Mills, 2001). Il est possible d'imaginer que certaines variables auront davantage d'impact en début d'établissement, alors que d'autres auront un effet plus tardif, ou encore que l'effet de certaines d'entre elles pourrait se modifier (augmenter, s'atténuer) au fil du temps. Pour considérer l'effet différent des variables au fil du temps, des segments de temps ont été définis – soit la 1^{re} année

d'établissement, la 2^e année, et la 3^e année et plus – avec lesquels nous mettrons certaines variables indépendantes précédemment introduites – soit celles relatives aux actes d'établissement et à la région de provenance – en interaction. Un coefficient différent pour chacun des segments de temps défini pour une variable donnée sera alors obtenu. De telles estimations conduiront à une compréhension plus fine de la réalité étudiée.

Suite aux analyses, les coefficients de régression non standardisés β seront rapportés. Un coefficient positif indique que la variable indépendante provoque une augmentation de variable dépendante, alors qu'un coefficient négatif entraîne une diminution chez cette même variable dépendante, toutes choses étant égales par ailleurs. Afin de s'assurer que les différences observées peuvent être inférées à l'ensemble de la population étudiée, les relations significatives à $p < 0,05$ seront identifiées par des astérisques.

De plus, lorsque des interactions auront été introduites entre des variables indépendantes et les segments de temps, des tests de khi-deux seront réalisés afin de voir si les effets obtenus de ces variables diffèrent significativement entre la première période (1^{re} année) et les deux périodes (2^e année, 3^e année et plus). Des tests de khi-deux supplémentaires permettront également d'indiquer l'importance relative de chaque variable et bloc de variables dans le modèle.

En définitive, cette première méthode d'analyse nous permettra de comprendre quels sont les facteurs affectant la présence dans un emploi dont le niveau de scolarité requis correspond minimalement au niveau de formation acquis avant la migration, et ce au fur et à mesure que les expériences dans la société d'accueil seront vécues par le migrant.

Régressions linéaires à effets aléatoires

Le second type d'analyse fait également partie de la grande famille du multi-niveaux. Il s'agit des régressions linéaires à effets aléatoires. Il servira à étudier le

statut socioéconomique des emplois et leur salaire. Tout comme pour une des analyses précédentes, les moments où les individus seront sans emploi seront exclus de l'analyse.

Or, comme l'analyse se limitera aux moments où l'individu détient un emploi, il aurait été préférable, comme il a été mentionné précédemment, de réaliser des régressions de Heckman afin de modéliser la participation sur le marché du travail et d'en identifier les déterminants. Le modèle de sélection d'Heckman aurait permis d'inférer à l'ensemble de la population des travailleurs qualifiés les résultats d'analyse, alors que les résultats de régressions linéaires, excluant les chômeurs, sont uniquement généralisables au sous-ensemble des travailleurs. Cependant, ce type d'analyses n'est pas encore disponible pour les modèles multi-niveaux dans les logiciels d'analyse statistiques communément répandus, ce qui explique le fait que nous n'ayons pas eu recours à ce type d'analyse. Néanmoins, rappelons-le, une analyse approfondie des déterminants de la présence sur le marché du travail des travailleurs immigrants sélectionnés a été réalisée par Martin (2007) avec les données de la même enquête que celle utilisée pour les présentes analyses. Un autre type de modèle disponible pour l'analyse multi-niveaux existe pour prendre en compte les données censurées, soit le modèle Tobit. Cependant, il est inapproprié pour l'étude du salaire puisque la valeur de la variable dépendante ne peut prendre des valeurs négatives et que les valeurs de zéro sur le revenu ne sont pas dues à la censure, mais plutôt aux décisions des individus (Madala, 2001). En ce sens, il n'est pas conçu pour traiter les cas où l'observation d'une variable dépendante donnée (ex : salaire) dépend de la valeur d'une autre variable (ex : occupe un emploi), ce que permet le modèle de sélection de Heckman. Face à ces contraintes, l'option retenue, bien qu'imparfaite, nous permet tout de même d'analyser pour une première fois le statut socioéconomique et le salaire et voir l'impact de la relation formation-emploi sur leur évolution chez les travailleurs sélectionnés du Québec.

Mathématiquement, le modèle de régression linéaire à effets aléatoires s'exprime de la façon suivante :

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2it} + \beta_3 x_{1i} x_{2it} + \zeta_i + \varepsilon_{it} \quad \text{où } t = 1, 5, 9, 13, \dots$$

Source : Adapté de Rabe-Hesketh et Skrondal, 2005

Le terme Y_{it} renvoie à la valeur de la variable dépendante pour l'individu « i » au temps « t ». Comme pour les modèles de régression précédents, seule la situation à la première semaine de chaque mois sera retenue pour l'analyse. Nous pouvons ici aussi spécifier autant de coefficients β associés aux variables indépendantes de niveau 1 x_{1i} (temps) et de niveau 2 x_{2it} (individuel) que désiré, et introduire des termes d'interaction. Deux termes d'erreurs sont spécifiés dans le modèle, un pour chaque niveau : ζ_i représente les résidus de niveau 1 et varie d'un individu à l'autre, alors que ε_{it} représente les résidus de niveau 2 et varie au fil du temps d'un individu à l'autre.

Tout comme pour le modèle de régression logistique à effets aléatoires, l'estimation se fera par bloc de variables, le modèle sera dynamisé par l'introduction de variables indépendantes à effet différé et des interactions avec des segments de temps seront introduites afin de voir si certaines variables indépendantes ont un même effet tout au long de la période d'établissement considérée.

L'objectif réalisé à travers ces deux analyses, l'une portant sur le salaire et l'autre sur le statut d'emploi, sera non seulement de voir les déterminants généraux de l'évolution de ceux-ci au fil du temps, mais surtout de voir à quel point ces deux mesures de qualité de l'emploi sont liées au niveau de qualification possédé par le migrant et à la relation entre le niveau de formation et les emplois occupés par le passé dans la société d'accueil.

En somme, la perspective empirique du parcours de vie a guidé le choix des méthodes d'analyses retenues aux fins de cette thèse ainsi que la modélisation des

variables dépendantes et indépendantes. On y considère la manière dont se définissent les processus biographiques au fil du temps, tout en considérant l'effet du contexte social dans lequel l'individu évolue. Les analyses envisagées sont rendues possibles grâce aux données de l'ETS, qui, de par sa nature longitudinale, permet de considérer le cheminement des travailleurs sélectionnés au cours de leurs premières années d'établissement.

Dans les prochaines sections seront présentés les résultats des analyses effectuées. Les résultats seront présentés sous forme de trois articles pouvant être soumis à des revues scientifiques. Le premier article a des visées descriptives et sert à décrire l'évolution de la relation formation-emploi au fil du temps. À travers le second, ce sont les déterminants de cette relation qui sont étudiés et finalement le troisième et dernier article porte sur le statut socioéconomique de l'emploi et le salaire et la relation entre ces deux indicateurs de qualité de l'emploi et l'adéquation formation-emploi.

Contribution originale aux articles présentés en chapitre 4, 5 et 6 :

L'étudiante, Karine Bégin, est la principale auteure des trois articles présentés dans les chapitres susmentionnés. C'est elle qui a réalisé l'ensemble des analyses qui y sont présentées et qui en a rédigé le texte. Jean Renaud figure comme deuxième auteur à titre de directeur de thèse. En ce sens, son rôle a été de fournir des commentaires et conseils en vue d'améliorer les articles (textes et analyses).

Chapitre 4. Article 1 – Emploi qualifié et sous-qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : une description des cheminements en emploi

Karine Bégin
Jean Renaud

Résumé : Malgré l'intérêt croissant entourant l'utilisation des compétences des immigrants sur le marché du travail, le sujet demeure peu étudié. Cet article porte justement sur les parcours des travailleurs immigrants sélectionnés du Québec dans des emplois correspondant à leurs compétences. À l'aide de données longitudinales, les transitions d'emploi sont d'abord étudiées. Ensuite, une analyse des trajectoires permet de regrouper en grandes catégories les immigrants arborant un profil de présence en emploi qualifié similaire. En dernier lieu, des régressions logistiques multinomiales permettent de voir l'effet des critères de sélection sur l'appartenance aux divers profils de présence en emploi qualifié précédemment identifiés.

La question de l'utilisation des compétences et de la reconnaissance des acquis étrangers des immigrants a fait l'objet de nombreux débats publics au Québec ces dernières années, trouvant souvent écho dans les médias. Ils soulignent tantôt l'occupation d'emplois sous-qualifiés par des immigrants alors que des pénuries criantes de travailleurs se font sentir dans certains secteurs du marché de l'emploi (Presse canadienne, 25 juillet 2009 ; Baillargeon, 21 décembre 2007 ; Pélouas, 6 mars 2007 ; Presse canadienne, 26 juillet 2004) et les coûts associés à cette sous-utilisation des compétences des immigrants (Piché, 11 octobre 2005 ; Bouchard, 16 février 2005 ; Cauchy, 18 mai 2004), tantôt la difficulté de faire valoir ses diplômes étrangers et les lourdes procédures requises afin de s'inscrire auprès d'un ordre professionnel (Rodgers, 21 novembre 2009 ; Drolet, 24 mai 2009 ; Beaupré, 1 juin 2004 ; Michon, 19 mai 2004 ; Angély, 5 mai 2004 ; Cauchy, 1 mai 2004). La situation ne manque pas de retenir l'attention du politique qui en fait une priorité (Couton, 2001). Côté administration publique, on remarque également que des actions sont entreprises, notamment par le ministère responsable de l'immigration au Québec qui s'est efforcé au fil des ans de mettre en place des mesures favorisant

l'accès aux professions réglementées (MICC, 2008). L'intérêt porté à cette question montre l'importance accordée à l'insertion économique des immigrants et à leur participation active à l'économie du pays d'accueil à la pleine mesure de leur potentiel, et ce particulièrement dans le cas d'une immigration sélectionnée en vertu de motifs économiques tel que c'est le cas au Québec.

Or, malgré l'attention accordée à la correspondance entre la formation et l'emploi décroché par l'immigrant, on en sait peu sur la présence des immigrants dans des emplois correspondant à leurs compétences au cours des premières années suivant la migration. C'est donc en premier lieu la question de la description du lien à l'emploi qualifié et sous-qualifié qui se pose. Quelle est la part d'immigrants se trouvant dans des emplois correspondant à leurs compétences, ou au contraire la proportion occupant des emplois pour lesquels leurs compétences sont sous-utilisées ? Comment évolue la présence en emploi qualifié et sous-qualifié au fil du temps ? Est-ce que les immigrants accèdent rapidement et se maintiennent dans ce type d'emploi, ou prennent-ils un certain temps à les obtenir et les perdent par la suite ? Quels sont les facteurs favorisant ou freinant l'exercice de tels emplois ?

Par le passé, une seule étude québécoise s'est directement attardée à la question en se penchant sur l'accès à un premier emploi qualifié (Renaud et Cays, 2008). Cependant, s'arrêter à l'étude du premier accès à l'emploi qualifié ne revient qu'à connaître une seule facette du lien entre la qualification et l'emploi. Or, cette seule description est insuffisante pour se forger une image complète d'un phénomène qu'on peut penser des plus complexes. Le présent article vise à compléter cette vision à l'aide de données longitudinales, portant sur des travailleurs immigrants sélectionnés admis au Québec, en abordant les parcours en emploi qualifié et sous-qualifié empruntés par les immigrants sous différents angles. Les premières transitions sur le marché du travail retiendront d'abord l'attention, après quoi nous nous pencherons sur la présence en emploi qualifié et sous-qualifié au fil du temps et en dégagerons des profils types. Finalement, l'étude permettra de voir comment ces parcours sont affectés par les critères de la grille de sélection en place au Québec.

Emploi qualifié et immigration

Une vaste littérature documente les performances économiques des immigrants sur le marché du travail canadien, particulièrement en ce qui a trait aux revenus d'emploi. Lorsque comparés aux natifs, plusieurs études trouvent que les immigrants ont un retour sur l'investissement en capital humain inférieur. Ils n'arrivent pas à tirer le même avantage de leur scolarité et de leur expérience de travail prémigratoire, et doivent se contenter d'une rémunération inférieure (Reitz 2003 ; Waslander, 2003 ; Li, 2001 ; Reitz, 2001a ; Grant et Oertel, 1998 ; Bloom, Grenier et Gunderson, 1995 ; Baker et Benjamin, 1994). D'autres vont plus loin et affirment que les gains des immigrants diffèrent selon l'origine ethnique, le désavantage étant plus marqué selon l'appartenance aux différents groupes de minorités visibles (Preston, Lo et Wang, 2003 ; Renaud, Piché et Godin, 2003 ; Swidinsky et Swidinsky, 2002 ; Thompson, 2000 ; Basavarajappa et Jones, 1999 ; Hum et Simpson, 1999 ; Pendakur et Pendakur, 1998).

Certains sont allés jusqu'à tenter de quantifier la valeur monétaire du manque de reconnaissance des compétences en milieu de travail. Selon les estimations du Conference Board du Canada, les Canadiens encourent des pertes de revenus annuels oscillant entre 4,1 et 5,9 milliards de dollars et que les immigrants seraient un des groupes les plus touchés par ce problème (Bloom et Grant, 2001). Les résultats de l'étude de Reitz (2001b) sont encore plus alarmants. L'auteur estime que le gaspillage des cerveaux chez les immigrants entraînait en 1996 des pertes de 15 milliards dont 2,4 milliards seraient directement liés à la sous-utilisation des compétences des immigrants et 12,6 à l'iniquité salariale. Si les montants estimés par ces deux études diffèrent, ils démontrent néanmoins l'ampleur et les conséquences de ce manque de reconnaissance.

Bien que les études portant sur les revenus permettent de démontrer l'importance de s'attarder au sujet, aucune ne décrit réellement les processus par lesquels les immigrants s'établissent sur le marché du travail et arrivent à obtenir et à

se maintenir dans des emplois correspondant à leurs compétences. Quelques études dans le champ de l'immigration, dont certaines portant sur le Canada, se sont attardées à la question de la qualification. Cependant, faute de données adéquates, peu ont pu effectivement étudier le rapport entre la formation initiale et le niveau de scolarité requis par l'emploi occupé dans la société d'accueil. C'est souvent le statut socioéconomique de l'emploi qui a servi d'étalon de mesure pour aborder la question du faire-valoir des compétences acquises à l'étranger sur le marché du travail (Chiswick et Lee, 2005 ; Bauer et Zimmermann, 1999 ; McAllister, 1995 ; Raijman et Semyonov, 1995 ; Renaud et Crespo, 1994 ; Crespo, 1993).

Récemment, Statistique Canada (2005) s'est penché sur l'obtention d'un emploi s'inscrivant dans le même grand groupe d'emplois que celui de la profession envisagée lors de l'arrivée pour mesurer la requalification. Cette étude trouve que 42% des immigrants qui ont trouvé un emploi au Canada l'ont fait dans le secteur d'activité visé. Toutefois, il se peut que cet emploi ne corresponde pas nécessairement au niveau de scolarité possédé par le migrant.

D'autres études, plus à même d'étudier directement la concordance entre le niveau de scolarité de l'emploi et la formation du migrant, l'ont fait en étudiant des professions particulières (Boyd et Schellenberg, 2007 ; Remennick, 2003 ; Boyd et Thomas, 2002 ; Couton, 2001). Ces études ne peuvent toutefois pas servir à établir des constats pour l'ensemble de la population immigrante.

Néanmoins, trois études canadiennes (dont une traite spécifiquement du Québec) possédant des indicateurs directs de déqualification et portant sur l'ensemble des immigrants, toutes professions confondues, ont été recensées. Une étude réalisée à partir de données de 1999 de l'enquête sur le milieu de travail montrent que les immigrants, particulièrement les immigrants récents, sont plus susceptibles d'être suréduqués pour l'emploi qu'ils occupent. En 1999, 47% des immigrants récents se trouveraient dans une situation de suréducation, contre 31% des personnes nées au Canada (Wald et Fang, 2008). Une autre étude effectuée à partir des données

censitaires canadiennes constate également que les immigrants sont plus nombreux à être touchés que les natifs par la suréducation. Elle montre que 25% des nouveaux immigrants détenant une scolarité de niveau universitaire occupaient des emplois nécessitant un niveau de formation inférieur et qu'ils sont deux fois plus nombreux que les natifs à se trouver dans une telle situation (Galarneau et Morissette, 2004). Ces études, se basant sur des données transversales, ne permettent toutefois pas de comprendre l'aspect dynamique de l'établissement en emploi.

C'est ce qu'ont voulu faire Renaud et Cayn (2008 et 2006) à l'aide de données longitudinales portant sur les cinq premières années d'établissement au Québec d'une cohorte d'immigrants sélectionnés. Ils ont étudié la vitesse d'obtention d'un premier emploi correspondant à son niveau de formation prémigratoire. Ils ont trouvé qu'après un an, 50% des travailleurs sélectionnés ont obtenu un emploi correspondant à leurs compétences, ce taux s'élevant à 68% après cinq ans. Peu des individus ayant accédé à un emploi qualifié à un moment ou un autre de leur établissement accepteront par la suite un emploi de niveau inférieur, soit 12%. De plus, les auteurs trouvent que ce taux de concordance entre la formation et l'emploi dans la société d'accueil est à peine inférieur (2 %) à celui obtenu par les immigrants dans leur pays d'origine. De ce point de vue, on peut conclure que les compétences des migrants ne sont pas sous-utilisées de façon majeure. Or, les auteurs rappellent que la difficulté des migrants à se trouver un emploi qualifié peut constituer la raison même de la migration.

Ainsi, à première vue, la situation des travailleurs sélectionnés du Québec sur le marché du travail ne semble pas si mauvaise que le laissait présager la littérature. La majeure partie des immigrants accèdent à ce type d'emploi dans les mois ou années suivant leur arrivée et dans des proportions similaires à ce qui a été enregistré avant la migration. De surcroît, peu vivront par la suite une expérience de déqualification attestée. Or, s'il est nécessaire de s'attarder d'abord à la première transition, une fois ce portrait dressé nous sommes en droit de nous demander ce qu'il en est au-delà du premier accès à l'emploi qualifié. Qu'en va-t-il de leur présence en

emploi qualifié au fil du temps ? Les nouveaux arrivants arrivent-ils à se maintenir dans ce type d'emplois ? Quelle place le non-emploi et l'emploi sous-qualifié occupent-ils dans les premières années d'établissement des immigrants ?

Politiques de sélection du Québec comme piste d'explication

Depuis 1991, le Québec a le pouvoir de sélectionner la plus large part de son flux migratoire (environ 60%), soit les travailleurs immigrants. Afin de répondre aux différents objectifs qu'il s'est fixé, tant de nature économique, démographique, culturelle et faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, le ministère a développé sa propre grille de sélection basée sur un système de points.

Les immigrants indépendants du Québec se voient attribuer des points en fonction de leur adaptabilité, de leurs connaissances linguistiques (anglais, français et éducation postsecondaire en français), de leur formation, de l'emploi, de leurs expériences professionnelles, de leur âge et de leur autonomie financière. Les caractéristiques du conjoint, de même que la présence d'enfants de moins de 18 ans sont également prises en compte²⁹ (MRCI, 2000).

Comme l'idée derrière une telle méthode de sélection des immigrants est de ne retenir que les candidats offrant un potentiel d'insertion économique élevé, il convient de s'interroger sur l'impact réel de la grille de sélection québécoise. Leur

²⁹ Selon la grille de sélection entrée en vigueur en 1996, la dimension d'adaptabilité renvoie aux qualités personnelles des candidats à leur motivation, telle qu'évaluée par l'agent d'immigration lors de l'entrevue de sélection, de leur connaissance du Québec, du fait qu'ils aient déjà séjourné et qu'ils aient ou non des parents ou amis au Québec. Les critères portant sur les connaissances linguistiques renvoient à la connaissance du français, de l'anglais et de la poursuite d'études en langue française. Les aspects touchant à la formation relèvent du plus haut niveau de scolarité atteint, de la deuxième spécialité, et du fait que la formation du migrant s'inscrive dans la liste des formations privilégiées établie par le gouvernement. Le critère relatif à l'emploi réfère au programme sous lequel l'immigrant se qualifie à l'immigration. Il existe trois différents programmes : le programme des professions en demande au Québec (PDQ), le programme d'employabilité et mobilité professionnelle (PEMP), et le programme d'offres d'emploi assurés. La durée de l'expérience acquise sur le marché du travail attribue également des points aux immigrants. Le critère en fonction de l'âge sert à retenir les candidats dans la force de l'âge, les immigrants de 22 ans et moins et de 40 ans et plus n'obtenant aucun point sur ce critère. L'autonomie financière est un critère éliminatoire. Chaque individu doit pouvoir subvenir à ses besoins pendant trois mois suivant l'arrivée. Les caractéristiques du conjoint comprennent son âge, sa formation, son expérience professionnelle et sa connaissance du français (MRCI, 2000).

permet-elle de trouver un emploi correspondant aux compétences pour lesquelles ils ont été retenus et de s'y maintenir ? S'il est utopique de s'attendre à ce que tous les immigrants sélectionnés occupent des emplois correspondant au niveau de qualification détenu, la population native n'ayant pas elle-même atteint une concordance parfaite entre le niveau de qualification et l'emploi occupé, on peut tout de même s'attendre à ce que les travailleurs arborant les traits les plus avantageux soient ceux qui se retrouvent davantage dans des emplois pour lesquels ils sont qualifiés, et qu'à ce titre la grille de sélection en vigueur au Québec ait un impact majeur.

Données

L'étude s'appuie sur les données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) du Québec. Cette enquête, initialement réalisée pour le compte du Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration (MRCI), porte sur un échantillon représentatif de travailleurs immigrants sélectionnés en vertu de la grille en vigueur en 1996. Ceux-ci étaient âgés d'au moins 18 ans au moment de leur migration et se sont établis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000. Bien que certains répondants de l'enquête soient les conjoints accompagnant, ou encore des individus admis en fonction du programme d'aides familiales résidentes, ils seront exclus de l'analyse puisqu'ils n'ont soit pas fait directement l'objet de la grille de sélection ou encore avaient déjà un emploi à leur arrivée au Québec de par la spécificité du programme d'immigration sous lequel ils ont appliqué. Ainsi, seront retenus 1541 requérants principaux qui, eut égard au fait qu'ils ont été soumis directement à des critères reliés à leur potentiel d'insertion économique, rendent possible l'évaluation de cette politique.

La base de données comprend deux types d'information. D'une part, elle est composée de données de sondage. Les entrevues avec les répondants ont eu lieu en mars 2002. C'est ainsi qu'ont pu être amassées des données longitudinales rétrospectives portant sur les 83 à 273 premières semaines de résidence de ces immigrants – soit une période d'observation s'étalant d'environ deux ans à cinq ans

d'établissement dépendamment du moment de l'arrivée des répondants. On y retrouve notamment de l'information sur les dates de début et de fin de chaque épisode d'emploi connu par les répondants, de même que les caractéristiques associées à ces emplois. Le titre de chacun des emplois a été relevé et codé selon la classification nationale des professions (CNP). La CNP est un système de classification qui permet de décrire les activités professionnelles des Canadiens à l'aide d'un vocabulaire normalisé (DRHC, 2001). Chacun des 520 groupes de professions est désigné par un code à quatre chiffres, dont un indique le niveau de compétences requis par l'emploi. Il existe quatre niveaux de compétences définis en fonction de la nature de l'éducation et de la formation exigée pour œuvrer dans une profession donnée, soit des emplois nécessitant : une formation de niveau universitaire (niveau A), collégiale ou un programme d'apprentissage de la profession (niveau B), des études secondaires ou une formation spécifique à la profession (niveau C), ou aucune formation particulière (niveau D) si ce n'est que d'une courte formation en cours d'emploi.³⁰ Nous utiliserons cette information afin de déterminer si, à chaque semaine, l'immigrant occupe ou non un emploi correspondant à ses compétences. Pour ce faire, le niveau de scolarité détenu par l'immigrant à son arrivée sera comparé au niveau de compétences requis pour occuper chacun des emplois qu'il aura dans la société d'accueil. Si le niveau de compétences requis pour l'emploi est égal ou supérieur au niveau de scolarité détenu par le répondant, on considérera alors qu'il occupe un emploi pour lequel il est qualifié, sans quoi ce dernier sera considéré comme étant dans un emploi sous-qualifié par rapport à son potentiel.

La deuxième partie des données est de nature administrative et porte sur la situation des immigrants avant leur arrivée. Ces données sont tirées des fichiers du ministère et décrivent la situation des répondants au moment de déposer leur

³⁰ Notons également qu'aucun niveau de compétence n'est défini pour les professions du domaine de la gestion (cadres supérieurs ou intermédiaires) puisque ces postes sont souvent attribués en fonction de facteurs autres que la scolarité et la formation détenue. Néanmoins, dans l'ETS, les individus détenant des emplois en gestion (code 0 pour le genre de compétence) possèdent généralement une scolarité de niveau universitaire. Nous considérons donc les emplois de gestion (0) équivalents au niveau de compétence A.

demande d'immigration. L'intérêt central de cette partie des données est que l'on y retrouve, pour chaque répondant, les points obtenus à chacun des critères de la grille de sélection auquel ils ont été soumis au moment du dépôt de leur demande d'immigration.

Lorsque les données administratives sont jumelées aux données de sondage, il devient possible d'évaluer l'impact de la grille de sélection sur les parcours en emploi des nouveaux arrivants et de déterminer quels sont les critères les plus à même de prédire leurs expériences sur le marché du travail.

Méthodes

Afin de décrire le cheminement des immigrants sur le marché du travail selon divers points de vue, nous aurons recours à différentes méthodes d'analyse. Tout d'abord, les transitions sur le marché du travail seront examinées. On y voit comment les périodes de non-emploi (ne), d'emplois qualifiés (eQ) et d'emplois sous-qualifiés (eSQ) se succèdent suivant l'arrivée au Québec. Les transitions peuvent indiquer un changement d'un état : de non-emploi à l'occupation d'un emploi qualifié ou sous-qualifié ; d'un emploi qualifié à l'occupation d'un autre emploi qualifié, d'un emploi sous-qualifié ou encore au début d'une période de non-emploi ; et d'un emploi sous-qualifié vers un emploi sous-qualifié supplémentaire, une mobilité ascendante vers un emploi qualifié ou encore vers une période de non-emploi. La méthode appropriée pour étudier la probabilité d'occurrence des diverses transitions et séquences de transitions, en tenant compte de l'ordre dans lequel les divers événements se produisent, est celle des tables de survie multiples enchaînées. Les probabilités d'occurrence des transitions ne sont alors pas indépendantes les unes des autres puisqu'elles dépendent des expériences passées des individus. Ceci implique par exemple que le risque de sortie du tout premier emploi occupé au Québec sera estimé séparément selon que cet emploi est un emploi qualifié ou sous-qualifié. Par la suite, la probabilité de débiter un emploi qualifié, sous-qualifié ou une période de non-emploi dépendra des expériences en emploi (qualifié et sous-qualifié) passées d'un individu sur le marché du travail québécois. De plus, les

différents types de fin d'un épisode donné seront traités comme des risques concurrents. L'expérimentation d'un type de fin retirera l'individu du groupe à risque d'expérimenter les autres types de fin. Par exemple, un individu ne peut pas débiter simultanément une période de non-emploi et un emploi qualifié ; c'est soit l'un ou l'autre qui se produit. Mentionnons en dernier lieu que ce type d'analyses permet de considérer les données censurées : les individus seront considérés à risque de vivre les différentes transitions jusqu'à ce qu'ils sortent d'observation. L'analyse couvrira jusqu'à cinq ans de résidence au Québec pour les répondants ayant été observés le plus longtemps. Ainsi, les estimés permettront de voir quelle est la proportion d'individus qui auront vécu les différents événements, si tous avaient été observés pour l'ensemble de la période d'observation.

Le second type d'analyses permettra d'aborder les cheminements en emploi d'un angle différent : soit sous celui de la présence en emploi qualifié ou sous-qualifié au fil du temps. À partir de données décrivant la situation des répondants en emploi qualifié (ou sous-qualifié) à chaque unité de temps – c'est-à-dire si l'individu occupe ou non un emploi qualifié (ou sous-qualifié) pour chacune des semaines pendant lesquelles il est sous observation – nous décrirons l'évolution de la part de travailleurs sélectionnés en emploi qualifié, sous-qualifié et sans emploi.

Par la suite, nous chercherons à regrouper en grandes catégories les immigrants arborant un profil de présence en emploi qualifié (ou sous-qualifié) similaire. La procédure PROJ TRAJ opérant sous SAS a été utilisée à cette fin. Elle permet l'identification de groupes dont la progression dans un état donné au fil du temps est similaire, et de reproduire graphiquement le comportement de ces groupes (Jones et Nagin, 2006). Les individus sont considérés dans l'analyse tant et aussi longtemps qu'ils sont sous observation pour un maximum de trois ans (156 semaines). Le choix d'une période d'observation plus courte pour l'analyse des profils de parcours en emploi repose d'une part sur le fait que les proportions en emploi qualifié et sous-qualifié sont à ce moment devenues relativement stables, les plus grands mouvements se produisant surtout au cours de la première année. De

plus, il reste alors suffisamment d'individus sous observation dans l'enquête après trois ans d'établissement (soit 44,7% de l'effectif de départ après 156 semaines) pour permettre de détecter des groupes regroupant peu d'individus et de produire des estimations fiables. Notons cependant qu'une telle méthode accorde le même poids à chacune des unités de temps, bien que l'on puisse croire que les toutes premières expériences seront déterminantes pour la suite des parcours en emploi. Ainsi, les expériences du début de l'établissement compteront autant dans la détermination du parcours d'emploi d'un individu que les expériences vécues après plusieurs mois, voire années d'établissement.

L'utilisation de cette méthode pose inévitablement la question du choix du nombre de groupes nécessaire afin de décrire adéquatement le phénomène étudié. Nous avons arrêté ce choix en fonction des changements dans les valeurs du BIC (Bayesian Information Criterion)³¹. Dans le cas présent, six grands profils ont été identifiés pour la présence en emploi qualifié et quatre autres représentent le lien à l'emploi sous-qualifié. Nous y reviendrons.

Afin de voir ce qui explique l'appartenance aux divers profils préalablement identifiés, et d'en dégager l'effet de la grille de sélection québécoise en matière d'immigration, des régressions logistiques multinomiales ont été réalisées. Celles-ci permettent d'estimer des modèles pour lesquels la variable dépendante est de type catégoriel et dont les catégories ne réfèrent pas à un ordre préétabli. Le but étant de voir quelles caractéristiques influent sur l'appartenance aux divers profils de présence en emploi qualifié, cette méthode s'avérait la plus appropriée. L'équation de la régression se traduit comme suit :

$$\log\left(\frac{\Pr(Y_i = m)}{\Pr(Y_i = 1)}\right) = \sum_{r=1}^R \beta_{mr} X_{ir}, \quad (m=2, \dots, M)$$

(Source : Borooh, 2002)

³¹ L'analyse a été reconduite pour différents nombres de groupes. Les valeurs BIC de chacune des analyses ont ensuite été comparées et la solution arborant la valeur BIC la plus faible a été retenue. Cette procédure est la même que celle utilisée par Jones, Nagin et Roeder (2001) et D'Unger & al (1998), et suggérée par Fraley et Raftery (1998).

Des différents profils qui constituent la variable dépendante de l'analyse, un doit être pris comme point de comparaison. On obtient alors le ratio de risque qu'un individu appartienne au groupe m par rapport au groupe 1 (ou tout autre groupe de référence faisant sens), et ce pour chacune des variables indépendantes du modèle. Les variables indépendantes considérées seront composées des différents items de la grille de sélection québécoise, de même que du sexe et de la région de provenance des immigrants afin de contrôler pour l'hétérogénéité de la population immigrante.

Transitions d'emploi

Une des premières questions qui survient, lorsque l'on pense à l'utilisation des compétences des migrants sur le marché du travail, est de savoir s'ils trouveront un emploi où ils pourront exercer leurs acquis à leur plein potentiel, et à quel moment surviendra cette transition. Est-ce qu'ils se trouveront dans des emplois pour lesquels ils sont qualifiés dès leur entrée sur le marché du travail? Devront-ils d'abord occuper des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés? Arriveront-ils à retrouver des emplois correspondant à leurs compétences une fois qu'ils auront occupé des emplois sous-qualifiés? Ce sont les divers cheminements en emploi des nouveaux arrivants qui sont rapportés à la figure 1. Les trois premières transitions sur le marché du travail y sont reproduites. Au-delà de trois transitions, les effectifs à risque étaient trop faibles pour pouvoir poursuivre l'analyse. Néanmoins, ces trois premières transitions sur le marché de l'emploi sont amplement suffisantes pour se forger une idée du lien entre la qualification et les migrants sur le marché du travail québécois.

Les changements d'état sont rapportés par une ligne pleine, et les états dans lesquels les individus resteront jusqu'à la fin de l'observation sont indiqués par les lignes pointillées. Les séquences professionnelles s'illustrent sous la forme d'un arbre dont le tronc représente l'arrivée, et se divise par la suite en diverses ramifications au gré des expériences vécues sur le marché du travail. Par exemple, on voit qu'un des cheminements possibles est d'obtenir un premier emploi sous-qualifié (eSQ_1) suivant l'arrivée, ensuite de passer par une première période de non-emploi

(ne_1) pour trouver un second emploi sous-qualifié (eSQ_2). Ou encore, le premier emploi d'un individu suivant l'arrivée aurait pu être un emploi correspondant à ses compétences (eQ_1), emploi qu'il aurait conservé jusqu'à sa sortie d'observation. Chacun des parcours possibles est représenté par des lettres. Ainsi, les deux parcours décrits correspondent respectivement aux lettres D et N. Au terme de chaque parcours, la probabilité de vivre la séquence professionnelle en question est rapportée. Ces probabilités ont pu être obtenues en multipliant les probabilités de connaître individuellement chacune des transitions – probabilités qui sont rapportées en gris pâle sous l'état en question avec le nombre d'individus se trouvant dans cet état inscrit entre parenthèses.

[INSÉRER LA FIGURE 1 ICI]

De prime abord, on remarque à la lecture de la figure 1 que seulement 8% seront demeurés sans emploi tout au long de la période d'observation (parcours A). En fait, un peu plus de la moitié des immigrants (54%) obtiendront un emploi correspondant à leurs compétences comme tout premier emploi au Québec. Or, on aurait pu s'attendre à ce que la part de travailleurs immigrants accédant directement à l'emploi qualifié soit plus élevée, compte tenu du fait qu'ils ont tous réussi à se qualifier pour l'immigration, et ce dû en grande partie à leur fort potentiel d'employabilité. Près de 14% des individus demeureront dans ce premier emploi qualifié au terme de l'observation (parcours N). Ce dernier parcours est le deuxième plus répandu parmi les immigrants observés. La séquence la plus fréquemment observée (Q), quant à elle, regroupe 15% des répondants. C'est le cas d'immigrants dont le premier emploi est qualifié et est suivi d'une période de non-emploi pour ultimement redevenir employé dans un second emploi correspondant à ses compétences. Les séquences où les individus passent directement d'un emploi qualifié à un autre, sans passer par une période de non-emploi, sont également fréquentes. C'est 7,5% des individus qui auront occupé deux emplois qualifiés successifs au moment où ils sortent d'observation et 6,5% en auront occupé au moins trois (parcours V et Y respectivement). Peu d'immigrants se retrouveront dans des

emplois sous-qualifiés après avoir connu un premier emploi au Québec correspondant à leurs compétences. Seulement 5% l'expérimenteront (parcours P+R+T+X). C'est donc dire que lorsque les immigrants débute leur carrière au Québec en occupant des emplois correspondant à leurs compétences, la tendance est qu'ils continuent plus souvent qu'autrement à occuper de tels emplois.

La sous-qualification à l'entrée du marché de l'emploi sera néanmoins le lot de 37% des travailleurs immigrants de l'enquête. La majorité de ceux ayant connu l'emploi sous-qualifié ne retrouvera pas d'emploi correspondant à leurs qualifications initiales avant la fin de l'observation. Soit ils conserveront ce premier emploi comme c'est le cas de près de 4% des individus (parcours B), soit ils enfilent les emplois sous-qualifiés (représente les 4% qui suivront le parcours H), soit passeront par des périodes de non-emploi et y resteront jusqu'à la fin de l'observation (ce sont les 4,6% représentés par les parcours C et G), ou encore reviendront ultimement vers les emplois sous-qualifiés après une absence de travail plus ou moins longue (c'est le cas de 10% des immigrants qui ont connu la séquence D). Cette dernière possibilité consiste en la troisième séquence la plus répandue auprès des immigrants de l'enquête. Un peu moins du tiers des individus ayant eu comme premier contact sur le marché du travail un emploi sous-qualifié (ou 12% de l'échantillon de départ) réussiront à obtenir un emploi qualifié par la suite (qu'ils le conservent ou non). C'est donc dire que d'entrer sur le marché de l'emploi en occupant un emploi sous-qualifié aura un impact majeur sur les possibilités futures de se trouver un emploi correspondant à ses compétences. Si au départ, ce type d'emploi permet d'assurer sa survie, à long terme, il semble davantage nuire à l'individu dans son cursus professionnel.

Au terme des trois premières transitions sur le marché du travail, 66% des individus auront connu le début d'au moins un emploi correspondant à leurs compétences³² et 43% des individus auront à tout le moins vécu un épisode d'emploi

³² En considérant uniquement les trois premières années d'établissement, ce taux s'établit à 61%.

sous-qualifié³³. Néanmoins, ce qu'il faut retenir de cette première façon d'aborder le lien entre la qualification initiale des immigrants et leurs parcours subséquents sur le marché de l'emploi québécois est que les premiers contacts avec le marché du travail sont fort susceptibles de teinter leurs expériences futures avec le marché du travail. Ceux ayant obtenu un premier emploi qualifié demeureront pour la majorité dans ce type d'emploi, alors qu'il semble plus difficile d'accéder à ce type d'emploi une fois qu'un premier emploi sous-qualifié a été accepté. De plus, près de la moitié des immigrants ne réussiront pas à décrocher un emploi correspondant à leurs compétences dès leur entrée sur le marché du travail québécois, et au terme de l'étude, au-delà de 30% ne l'auront toujours pas fait.

Profils de présence en emploi qualifié et sous-qualifié

Si l'étude des transitions en emploi a permis de mieux comprendre les mouvements sur le marché du travail et la place qu'y occupe l'emploi qualifié, la question de savoir comment ce lien évolue au fil du temps demeure. C'est ce sur quoi porte cette seconde partie des résultats³⁴. D'abord, examinons comment évolue la présence en emploi, selon la qualification, pour l'ensemble de l'échantillon à l'aide d'une série chronologique.

[INSÉRER LA FIGURE 2 ICI]

La figure 2 montre la proportion d'individus occupant un emploi qualifié, sous-qualifié et étant sans emploi à chaque semaine, et ce pour les trois premières années d'établissement. On y voit que la part des répondants occupant un emploi correspondant à leurs compétences augmente au fil du temps d'établissement,

³³ La proportion rapportée d'individus ayant accédé au cours des trois premières transitions sur le marché du travail à l'emploi qualifié est légèrement inférieure à celle rapportée par Renaud et Cayn (2006) puisque leur étude porte sur l'ensemble des transitions d'emploi connues par les immigrants de l'ETS (et non sur les trois premières transitions).

³⁴ Rappelons uniquement que la période couverte par l'analyse est ici restreinte aux trois premières années de résidence des migrants. Ceci peut mener à des résultats légèrement différents de ceux présentés dans la section précédente ou encore de ceux obtenus par Renaud et Cayn (2006) avec les données de la même enquête.

l'augmentation la plus marquée se produisant au cours de la première année de résidence. Après un an de résidence, c'est un peu moins de 45% des répondants qui occupent un emploi pour lequel ils sont qualifiés, cette proportion augmentant graduellement jusqu'à atteindre 55% au terme de trois ans de séjour (156 semaines). C'est donc aux alentours de la moitié de l'échantillon qui se retrouve simultanément dans des emplois correspondant à leurs compétences tout au long de la période d'établissement considérée. Environ 20% des immigrants occupe des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés, cette proportion étant relativement stable tout au long de la période étudiée. La part des immigrants sans emplois quant à elle diminue graduellement au fil du temps pour atteindre 23% au terme de l'observation.

Si, à première vue, ces résultats diffèrent de ceux présentés à la section précédente, c'est que la période d'observation et surtout l'approche y sont différentes. Précédemment, c'étaient les transitions d'emploi qui étaient étudiées, avec l'accent mis sur l'accès aux différents types d'emploi et comment ceux-ci affectent les cheminements sur le marché du travail. Cette fois, c'est le parcours collectif des requérants principaux qui est représenté. Au-delà de l'accès qui se produit à des moments différents pour chacun, tous n'occuperont pas nécessairement un emploi qualifié à chacune des semaines où ils sont observés. Certains y accéderont et s'y maintiendront, certains connaîtront des épisodes d'emploi sous-qualifié et de non-emploi. Il est dès lors normal et attendu que le taux d'occupation d'emplois qualifiés et sous-qualifiés à chacune des semaines soit inférieur au taux d'accès à ces types d'emploi. Les individus peuvent ainsi circuler librement entre les trois états considérés (emploi qualifié, emploi sous-qualifié et non-emploi) d'une semaine à l'autre. Cependant, si cette approche a le mérite d'être simple et de fournir une vision de la situation en emploi au fil du temps, on y perd les parcours individuels.

Or, tel que mentionné précédemment, tous les immigrants n'auront pas le même lien à l'emploi qualifié. Six grands profils décrivant le lien individuel entretenu par les travailleurs sélectionnés, et l'emploi correspondant à leurs compétences ont pu être dégagés. La figure 3 représente la proportion d'individus

appartenant à chacun des grands profils qui occupent un emploi qualifié à chaque semaine, et le tableau 1 désigne le pourcentage de l'échantillon réuni par chacun de ces groupes.

[INSÉRER LA FIGURE 3 ET LE TABLEAU I ICI]

Un des profils qui se dégage clairement est celui associé à des individus qui accéderont rapidement à l'emploi qualifié (dans les quatre premiers mois de résidence) et se maintiendront dans ce type d'emploi pour le reste de l'observation. Quelques rares individus connaîtront au maximum une période d'absence de l'emploi qualifié après y avoir accédé, soit d'au maximum deux mois. Ce premier groupe compte environ 23% des travailleurs sélectionnés à l'étude.

Le second groupe est très similaire au premier dans la mesure où, une fois dans des emplois correspondant à leurs compétences, ils en sortent peu et lorsque qu'ils en sont absents, ce n'est que passer. Bien que le caractère dominant de ce groupe soit une présence constante en emploi qualifié, l'accès de ce groupe à ce type d'emploi se fait moins rapidement que pour le premier : il se produit généralement plus tardivement dans la première année. Cette fois, ce profil regroupe 13% des répondants.

Les trois profils suivants sont moins clairs que les précédents. Ce sont également ceux qui regroupent le moins d'individus. Un de ceux-ci – le groupe 3 qui contient 7% des cas – désigne une classe d'individus dont la présence en emploi qualifié est assez forte au cours des 52 premières semaines de résidence, atteignant à son apogée près de 95%, mais qui après la première année ne cesse de décroître graduellement. Ceci s'explique par le fait que ces individus, dont la tendance dominante est incontestablement la présence en emploi qualifié, connaîtront une ou plusieurs périodes de non-emploi ou d'emplois sous-qualifiés d'une durée considérable. Leur présence en emploi qualifié n'est donc pas homogène au fil du temps. Le fait que 50% du groupe soit absent de l'emploi qualifié au terme de

l'observation peut conduire à s'inquiéter sur la capacité de ces individus à se maintenir dans des emplois à la hauteur de leur qualification et sur leur capacité à s'en retrouver de nouveau.

Le quatrième groupe montre une ascension relativement lente de la proportion moyenne en emploi qualifié, celle-ci atteignant aux alentours de 90% après deux ans et demi de résidence. C'est le cas de 8% des individus.

Tout comme le 3^e groupe, les deux derniers groupes arborent des tendances inquiétantes. Pour ce qui est de l'avant-dernier groupe, c'est le lot d'individus qui seront absents de l'emploi qualifié la majeure partie du temps d'observation. Bien que connaissant des épisodes d'emploi qualifiés d'une durée significative (généralement s'étalant de quelques mois à un an tout au plus), ces individus ne semblent pas en mesure de s'y maintenir. Ceci semble d'autant plus probable pour ceux dont le passage dans des emplois correspondant à leurs compétences se fera en début d'établissement et n'est que temporaire. Pour d'autres, ces emplois arrivent dans les dernières semaines d'observation et peuvent possiblement marquer une insertion durable, bien que tardive dans ce type d'emploi.

Le dernier groupe, dont fait partie 40% de l'échantillon, affiche une absence quasi totale de l'emploi qualifié, si ce n'est pour les très rares individus qui occuperont brièvement un emploi qualifié au tout début de leur établissement. Ceci va de pair avec les résultats rapportés (en note de bas de page) sur les trois premières années d'établissement qui établissent la proportion d'individus n'accédant pas à l'emploi qualifié à environ 60%.

Si les deux premiers profils identifiés sont sans aucun doute les plus souhaitables, tant du point de vue du migrant que de la société réceptrice, ils ne représentent qu'un peu plus du tiers de la population immigrante à l'étude. Les autres profils identifiés sont plus alarmants. En effet, une large part n'arrive même pas à occuper des emplois qualifiés et d'autres s'ils y accèdent ne s'y maintiennent pas.

Cette absence de l'emploi qualifié pourrait-elle s'expliquer pour ces individus par des activités concurrentes, tel le fait de suivre une formation – qui à long terme devrait aider l'immigrant à se trouver un emploi pour lequel il est qualifié – ou encore par l'occupation plus ou moins durable d'emplois sous-qualifiés ?

[INSÉRER LA FIGURE 4 ET LE TABLEAU II ICI]

La figure 4 et le tableau 2 permettent d'appréhender la présence en emploi sous-qualifié³⁵. On voit que 62% des immigrants sont absents de ce type d'emploi tout au long de l'enquête, mis à part certains épisodes d'emplois sous-qualifiés isolés et de courte durée (profil A). Ce sont 9% des immigrants qui connaîtront une forte présence en emploi sous-qualifié en fin d'observation (profil B). Leur taux de présence en emploi sous-qualifié connaîtra une progression constante après la première année de résidence pour atteindre presque 100% au terme de trois ans de résidence. Un troisième groupe, dont 12% des immigrants font partie, vivra des épisodes entrecoupés d'emplois sous-qualifiés, emplois se déroulant le plus fréquemment en début d'établissement (profil C). Ainsi, la présence de ce groupe dans ces emplois diminuera au fil du temps. Le dernier groupe identifié dénote une présence forte et relativement constante dans des emplois pour lesquels leurs compétences sont sous-utilisées (profil D). À partir de la deuxième année d'établissement, une faible baisse est cependant constatée dans la proportion des individus de ce groupe occupant des emplois sous-qualifiés. Ce sont les réalités de 15% des immigrants qui sont reflétées par ce profil.

[INSÉRER LE TABLEAU III ICI]

³⁵ Pour cette analyse, la présence en emploi sous-qualifié (1) à chaque semaine a été opposée à l'emploi qualifié ou le non-emploi (0). Il aurait été souhaitable d'analyser les parcours en emplois qualifiés et sous-qualifiés simultanément au moyen d'une distribution multinomiale (0=non-emploi, 1=emploi sous-qualifié, 2=emploi qualifié). Malheureusement, la procédure Proc Traj de SAS permet uniquement de considérer des distributions normales (continues), des distributions poissons et des distributions binomiales (tel que nous l'avons fait). À notre connaissance, aucun autre programme ne permet de considérer ce type de distribution tout en prenant en compte des données censurées à droite.

Lorsque l'on croise l'appartenance aux profils de présence en emploi qualifié et sous-qualifié, on remarque que les individus les plus présents au fil du temps en emploi qualifié (soit les profils 1, 2 et 3) sont relativement exclus des emplois sous-qualifiés. Pour les gens du profil 2, 3 et 4, lorsqu'ils passent par l'emploi sous-qualifié, c'est souvent en début d'établissement avant l'insertion en emploi qualifié. Pour les deux derniers groupes, le 5^e et le 6^e, leur faible présence en emploi qualifié implique souvent le passage par des emplois sous-qualifiés, soit pour 56% des individus du groupe 5 et 65% des individus du groupe 6. Cependant, peu d'entre eux auront eu un parcours d'emploi où l'emploi sous-qualifié domine tout au long de leur établissement. C'est le cas de seulement 15% des individus du groupe 5 et d'un peu plus du tiers du groupe 6. D'autres s'y tourneront faute d'avoir pu obtenir ou conserver des emplois qualifiés.

Ainsi, peu des individus qui auront éventuellement un lien à l'emploi qualifié entretiendront un lien, de surcroît durable, avec l'emploi sous-qualifié. En fait, peu d'entre eux arboreront un profil de présence en emploi sous-qualifié et pour ceux qui se tourneront vers de tels emplois, l'occupation d'emplois sous-qualifiés sera passagère et révélera une stratégie d'insertion en emploi qui aura peu de conséquences professionnelles néfastes à long terme. Cependant, d'autres dont le profil montre une présence affirmée dans l'emploi sous-qualifié resteront prisonniers de ce type d'emploi. Ainsi, tel que démontré précédemment avec l'analyse des transitions, on peut croire que si ces emplois ne dénotent au départ qu'une simple stratégie de survie économique, ils nuiront à long terme à un établissement durable et prospère sur le marché du travail québécois, dans la mesure où ils contribuent à éloigner les nouveaux arrivants des emplois correspondant à leurs compétences. Non seulement ils constituent une activité concurrente à l'occupation d'emplois qualifiés, mais ils forgent les parcours professionnels.

Profils de présence en emploi qualifié : effet des politiques de sélection

Si l'on accepte que l'appartenance des individus aux profils de présence en emploi qualifié se définisse dès l'arrivée, on peut se demander dans quelle mesure les

critères de sélection affecteront l'appartenance à l'une ou l'autre des grandes catégories décrivant le lien entretenu par les nouveaux immigrants à l'emploi qualifié. C'est dans l'optique de répondre à cette question que des régressions logistiques multinomiales ont été réalisées. La variable dépendante est l'appartenance à un des six profils de présence en emploi qualifié précédemment identifiés. Chacun des cinq premiers profils sera comparé aux chances d'appartenir au 6^e profil, celui dénotant une absence complète de l'emploi qualifié. Les résultats sont rapportés au tableau 4.

[INSÉRER LE TABLEAU IV ICI]

Lorsque l'ensemble des comparaisons entre grands profils est considéré, on constate que les variables explicatives du modèle parviennent à expliquer 12,5% de l'appartenance aux divers profils de présence en emploi qualifié.

Cependant, lorsque l'on compare l'appartenance au profil 1 décrivant l'accès le plus rapide à l'emploi qualifié et une présence constante par la suite au profil dénotant l'absence de ce type d'emploi, on trouve un effet marqué de plusieurs caractéristiques de la grille de sélection. Les premiers effets significatifs se rapportent au capital humain de l'individu. Les individus détenant une scolarité de niveau postsecondaire (certificat ou diplôme technique) et universitaire de 1^{er} ou de 2^e cycle ont moins de chances d'être dans le profil désignant une présence constante dans l'emploi qualifié que dans celui d'absence, lorsqu'on les compare aux individus détenant un grade universitaire de 3^e cycle. Au contraire, les individus détenant une scolarité de niveau secondaire ou moindre ont davantage de chance d'occuper des emplois correspondant à leurs compétences, lorsque comparés au même groupe de référence. De plus, leurs chances d'être dans le premier profil de présence en emploi qualifié se voient augmentées si : ils ont effectué leurs études postsecondaires en français, connaissent l'anglais et ont préalablement séjourné au Québec que ce soit pour le travail ou des études ou encore pour d'autres motifs.

D'autres facteurs de capital humain se rattachant également à la politique de sélection québécoise ont un effet. C'est le cas de la catégorie de sélection sous laquelle l'individu a été admis. Les individus dont la demande s'est vue acceptée sous le vocable du programme des professions en demande du Québec (PDQ) ou en vertu d'une dérogation ou d'un emploi assuré ont des risques plus élevés d'être dans le premier profil de forte présence en emploi qualifié. Le fait que la formation déclarée par le répondant au moment de remplir la grille de sélection fasse partie de la liste des professions privilégiées par le gouvernement du Québec a également cet effet positif sur l'appartenance au premier profil.

Deux autres caractéristiques sociodémographiques ont été ajoutées aux caractéristiques de la grille de sélection afin de rendre compte de la diversité de la population immigrante : le sexe et la région de provenance de l'individu. Celles-ci ont un effet significatif sur l'appartenance au 1^{er} profil. Les hommes ont davantage de chances d'y appartenir alors que les immigrants de toutes les provenances – Maghreb, Europe de l'Est et ex-URSS, Asie de l'Est et Océanie, Asie de l'Ouest et Moyen-Orient, et Amérique (excluant les États-Unis) – lorsque comparés aux ressortissants américains et d'Europe de l'Ouest sont moins susceptibles d'y être rattachés.

Lorsque l'on change de point de comparaison pour opposer l'appartenance au 2^e profil décrivant une entrée dans l'emploi qualifié au cours de la première année pour s'y maintenir au profil le moins souhaitable, soit celui d'absence de l'emploi qualifié, certains des facteurs identifiés lors de la première comparaison ressortent. Le fait de détenir une formation privilégiée au moment de l'évaluation de la demande d'immigration, la poursuite d'études postsecondaires en langue française et d'avoir séjourné au Québec avant la migration pour des motifs autres que le travail ou les études augmentent tous le risque d'appartenir à ce deuxième profil favorable pour la présence en emploi qualifié. Les travailleurs sélectionnés ayant une scolarité de niveau secondaire ou moins ainsi que les détenteurs d'un diplôme de métiers se retrouvent également davantage dans ce profil que les titulaires d'un doctorat. À la

différence de l'effet de la provenance avancé précédemment, seuls les immigrants du Maghreb ont moins de chances de faire partie de cette 2^e grande catégorie de cheminement sur le marché du travail lorsqu'on les compare à leurs homologues en provenance de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. La présence d'enfants influence négativement sur les chances d'appartenir à ce même profil.

Lorsque l'on compare les trois profils restant au dernier profil, on constate que la grille de sélection ne permet pas autant d'en départager l'appartenance. Tout comme précédemment, la scolarité demeure néanmoins un élément déterminant de l'appartenance à l'un ou l'autre des profils. Tout comme précédemment les diplômés des métiers et les individus possédant une faible scolarité se distinguent des docteurs de par leur plus grande présence dans les profils intermédiaires 3 et 4. Pour les quatrième et cinquième profils, les universitaires de premier cycle et de deuxième cycle (profil 5 uniquement) se démarquent négativement toutefois. Les séjours prémigratoires au Québec et l'inscription dans la liste des formations privilégiées de la province ont également une incidence positive sur l'appartenance au troisième groupe. Ceux possédant une bonne maîtrise de l'anglais ont une propension plus forte à se retrouver dans le cinquième profil, alors que l'effet inverse est à noter pour ceux ayant des enfants mineurs.

En somme, la grille de sélection a un effet limité sur l'appartenance aux différents profils liant l'immigrant à l'emploi qualifié, particulièrement pour ceux dont le lien n'est pas affirmé dès le début de l'établissement. La scolarité, la formation privilégiée et les séjours en sol québécois sont au nombre des facteurs permettant le plus de départager le lien entretenu avec l'emploi qualifié.

Conclusion

Aucune étude longitudinale n'avait exploré le lien entre le niveau de formation possédé par le migrant et les emplois décrochés dans la société d'accueil au-delà du premier accès à un emploi correspondant à ses compétences. De plus, la majorité du flux migratoire québécois est une immigration sélectionnée en fonction

de ses compétences. Il était donc primordial de se donner une meilleure description des itinéraires professionnels des travailleurs sélectionnés au Québec afin de voir s'ils arrivent à exercer des emplois pour lesquels ils sont qualifiés.

En effet, nous avons vu qu'il faut faire preuve de prudence face à une vision monochrome de la réalité. Si dans leur étude, Renaud et Cayn (2006) laissaient transparaître une image relativement optimiste par rapport à l'emploi qualifié chez les travailleurs sélectionnés, nous avons vu que d'aborder cette question sous différents angles permet d'y apporter plusieurs nuances. Nous avons choisi de nous doter de quatre visions distinctes des cheminements professionnels des immigrants, et chacune de celle-ci amène à des lectures différentes selon les postulats derrière chacune des méthodes utilisées. Or, il n'y a pas une vision qui prévaut sur les autres ; elles sont toutes constituantes d'une même réalité.

L'analyse des transitions nous aura appris que la position d'entrée sur le marché du travail est déterminante pour les expériences futures. Les travailleurs immigrants ayant eu comme toutes premières occupations des emplois correspondant à leurs compétences seront peu enclins à se retourner vers l'emploi sous-qualifié et vice versa. De plus, on en retiendra que seulement 54% des immigrants se dirigeront directement vers l'emploi qualifié dès leur entrée sur le marché de l'emploi. La proportion ayant accédé à l'emploi qualifié augmentera de 12 points de pourcentage pour atteindre 66% au terme des trois premières transitions considérées. Cependant, outre l'ordre chronologique dans lequel surviennent les différentes transitions, cette première facette ne nous permet pas de voir comment évolue la présence en emploi qualifié au fil du temps d'établissement des immigrants.

À ce titre, la seconde vision reposant sur l'évolution de l'état des répondants dans trois états donnés (l'emploi qualifié, l'emploi sous-qualifié et le non-emploi) à chaque semaine montre que ce ne sont pas tous ceux qui auront accédé à l'emploi qualifié qui se trouveront simultanément dans ce type d'emploi. C'est environ la moitié de l'échantillon qui se trouvera dans un emploi qualifié, la proportion allant

d'un peu moins de 45% après un an de résidence à 55% au terme des trois premières années passées au Québec. La part des répondants en emploi sous-qualifié se situe aux alentours de 20% pour l'ensemble de la période considérée. Vue sous cet angle, la question de la capacité des immigrants à se maintenir en emploi qualifié se pose. Décrivant les tendances pour l'ensemble de l'échantillon, la série chronologique ne permet pas d'y déceler les parcours individuels. On ne peut savoir si ce sont les mêmes individus qui se maintiennent tout au long de la période d'observation dans des emplois qualifiés. Lorsque confronté à la proportion ayant accédé à l'emploi qualifié (soit aux environs de 60% pour les trois premières années d'établissement), on peut croire qu'au moins une partie des individus effectuera des va-et-vient entre l'emploi qualifié, sous-qualifié et le non-emploi.

L'étude des grands profils de présence en emplois qualifiés et sous-qualifiés a permis d'apporter un éclairage plus approfondi sur les parcours individuels. Elle permet de réaffirmer le problème de l'accès et du maintien des immigrants en emploi qualifié. En fait, ce n'est qu'un peu plus du tiers de l'échantillon qui accédera au cours de la première année à l'emploi qualifié et s'y maintiendra. Les autres profils identifiés démontrent des tendances inquiétantes. Pour 40% des individus, l'accès même à l'emploi qualifié pose problème puisqu'ils seront pratiquement absents de ce type d'emploi au cours des trois premières années suivant leur arrivée. Pour d'autres, le problème est différent. S'ils accèdent à l'emploi qualifié, leur présence dans ce type d'emploi est irrégulière au fil du temps. C'est alors soit leur capacité à se maintenir dans des emplois correspondant à leurs compétences qui est remise en cause, ou encore leur rapidité d'accès à l'emploi qualifié qui retient l'attention. Selon cette vision, la situation semble donc de prime abord plus compliquée que ce que le laissait présager l'étude de Renaud et Cayn (2006). Au-delà de l'accès, le maintien dans l'emploi qualifié n'est pas chose acquise, car à défaut de se diriger massivement vers l'emploi sous-qualifié – 62% en seront totalement absents au cours des trois premières années –, plusieurs individus connaîtront des épisodes de non-emploi fréquents et/ou d'une durée relativement longue.

L'examen approfondi des profils de présence en emploi qualifié révèle que les différentes composantes de la grille de sélection contribuent pour peu dans l'explication des parcours en emploi, mais que celles-ci s'avèrent utiles pour départager ceux qui auront une forte présence en emploi qualifié dès la première année (profils 1 et 2) de ceux qui en seront absents. Cependant, les individus dont la présence en emploi qualifié est moins affirmée, soit parce que l'accès prend un certain temps à se produire ou est plus épisodique, semblent peu se différencier de ceux qui en sont absents sur la base des critères utilisés pour sélectionner les candidats à l'immigration. Mais qu'en est-il de ces autres immigrants qui sont pourtant fortement qualifiés puisqu'ils ont obtenu le seuil de passage établi par le ministère ?

Cette dernière vision décrit les parcours en emploi de manière statique, dans la mesure où ceux-ci sont définis dès l'arrivée. Or, si cette façon de voir les choses a permis de se faire une première idée de l'établissement en emploi qualifié des immigrants, elle omet la prise en compte du caractère dynamique de l'établissement. D'autres analyses devront donc être envisagées pour explorer l'effet des expériences vécues dans la société d'accueil, tels les formations suivies, l'exposition plus ou moins longue aux emplois sous-qualifiés ou encore l'effet de la conjoncture économique. Il se peut également que l'effet de la grille de sélection ne soit pas constant au fil du temps. Comme ses composantes réfèrent à la situation prémigratoire des individus, il se peut qu'elle ait un effet concentré en début d'établissement et que celui-ci fasse place peu à peu aux expériences locales.

Si cette étude soulève plusieurs questions, elle aura au moins permis de constater la complexité de l'évolution du lien formation-emploi au cours des premières années d'établissement.

Bibliographie

- ANGÉLY, Marion, (2004), « Lettres : Les ordres professionnels et les diplômés étrangers », *Le Devoir*, mercredi 5 mai 2004, p. A6.
- BAILLARGEON, Stéphane, (2007), « Docteurs ès taxi », *Le Devoir*, vendredi 21 décembre 2007, p. A1.
- BAKER, Michael et Dwayne BENJAMIN, (1994), « The Performance of Immigrants in the Canadian Labor Market », *Journal of Labor Economics*, 12, pp. 369-405.
- BASAVARAJAPPA, K.G. et Frank JONES, (1999), « Visible Minority Income Differences », pp. 231-257, dans S. S. Halli et L. Driedger (éds.), *Immigrant Canada: Demographic, Economic and Social Challenges*, Toronto : University of Toronto Press, 358 p.
- BAUER, Thomas K. et Klaus F. ZIMMERMANN, (1999), *Occupational Mobility of Ethnic Migrants*, *IZA Discussion Papers*, no. 58, 24 p.
- BEAUPRÉ, Pierre, (2004), « Libre opinion : Des normes qui changent », *Le Devoir*, mardi 1 juin 2004, p. A6.
- BLOOM, Michael et Michael GRANT, (2001), *Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*, Ottawa : The Conference Board of Canada, 4 p.
- BLOOM, David E., Gilles GRENIER et Morley GUNDERSON, (1995), « The Changing Labour Market Position of Canadian Immigrants », *Canadian Journal of Economics*, 28, pp. 987-1005.
- BOROOAH, Vani K., (2002), *Logit and Probit: Ordered and Multinomial Models*, Thousand Oaks : Sage Publications, 97 p.
- BOUCHARD, Geneviève, (2005), « Libre opinion : Les coûts de la sous-utilisation des compétences des immigrants », *Le Devoir*, mercredi 16 février 2005, p. A6.
- BOYD, Monica et Grant SCHELLENBERG, (2007), « Réagrément et professions des médecins et ingénieurs immigrants », *Tendances sociales canadiennes*, 84, pp. 2-11.
- BOYD, Monica et Derrick THOMAS, (2002), « Skilled Immigrant Labour: Country of Origin and the Occupational Locations of Male Engineers », *Canadian Studies in Population*, 29(1), pp. 71-99.
- CAUCHY, Clairandree, (2004), « Quand l'Eldorado tourne au désenchantement », *Le Devoir*, samedi 1 mai 2004, p. A1.

- CAUCHY, Clairandrée, (2004), « Les revenus de travail des immigrants ont dégringolé », *Le Devoir*, mardi 18 mai 2004, p. A4.
- CHISWICK, Barry R., et Yew Liang LEE, (2005), « A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis », *International Migration Review*, 39(2), pp. 332-353.
- COUTON, Philippe, (2002), « Immigrants hautement qualifiés: questions et tendances récentes », *ISUMA, Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 3(2), pp. 118-128.
- CRESPO, Stéphane, (1993), *Recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants*, Mémoire de maîtrise, Département de sociologie, Université de Montréal, 103 pages.
- DRHC (Développement des ressources humaines du Canada), (2001), *Classification nationale des professions*, [En ligne], Adresse URL : <http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml> .
- DROLET, Anne, (2009), « "Non, tu ne peux pas être ingénieur..." - Jean-Pierre Nsengiyumva, rapportant des paroles qui l'ont surpris lorsqu'il est arrivé au Québec », *Le Soleil*, dimanche 24 mai 2009, p. 27.
- D'UNGER, Amy V. et al., (1998), « How Many Latent Classes of Delinquent/Criminal Careers? Results from Mixed Poisson Regression Analysis », *The American Journal of Sociology*, 103(6), pp. 1593-1630.
- FRALEY, Chris et Adrian E. RAFTERY, (1998), « How Many Clusters ? Which Clustering Method? Answers via Model-Based Cluster Analysis », *The Computer Journal*, 41(8), pp. 578-588.
- GALARNEAU, Diane et René MORISSETTE, (2004), « Les immigrants sont-ils perdants ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, 16(3), pp. 7-19.
- GRANT, Hugh M. et Ronald R. OERTEL, (1998), « Diminishing Returns to Immigration ? Interpreting the Economic Experience of Canadian Immigrants », *Canadian Ethnic Studies*, 30(3), pp. 56-76.
- HUM, Derek et Wayne SIMPSON, (1999), « Wage Opportunities for Visible Minorities in Canada », *Canadian Public Policy*, 25(3), pp. 377-394.
- JONES, Bobby L. et Daniel S. NAGIN, (2006), *Advances in Group-based Trajectory Modeling and a SAS Procedure for Estimating Them*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.andrew.cmu.edu/user/bjones/ref2.pdf> .

- JONES, Bobby L., Daniel S. NAGIN et Kathryn ROEDER, (2001), « A SAS Procedure Based on Mixture Models for Estimating Developmental Trajectories », *Sociological Methods and Research*, 29(3), pp. 374-393.
- LI, Peter S., (2001), « The Market Worth of Immigrant's Educational Credential », *Canadian Public Policy*, 27(1), pp. 23-38.
- MCALLISTER, Ian, (1995), « Occupational Mobility among Immigrants: The Impact of Migration on Economic Success in Australia », *International Migration Review*, 29(2), pp. 441-468.
- MICHON, Jean-Paul, (2004), « Les portes closes des ordres professionnels », *Le Devoir*, mercredi 19 mai 2004, p. A6.
- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2008), (page consultée en juin 2008), *Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ses partenaires*, [En ligne]. Adresse URL : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/AccesProfessionsMetiers-ProjetsFevrier2008.pdf>.
- MRCI (Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration), (2000), *Guide des procédures d'immigration. Composante 3 : programme de recrutement et de sélection des candidats indépendants*, Mise à jour no. 10, [En ligne]. Adresse URL : <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php>.
- PÉLOUAS, Anne, (2007), « Au Canada, souvent un parcours du combattant », *Le Monde*, mardi 6 mars 2007, MDE9.
- PENDAKUR, Krishna et Ravi PENDAKUR, (1998), « The Colour of Money: Earnings Differentials among Ethnic Groups in Canada », *Canadian Journal of Economics*, 31(3), pp. 518-548.
- PICHÉ, Claude, (2005), « L'immigration, un fardeau financier », *La Presse*, mardi 11 octobre 2005, p. La presse affaires6.
- PRESSE CANADIENNE, (2009), « Récession: les immigrants perdent leur emploi à un rythme trois fois plus », *La presse canadienne*, samedi 25 juillet 2009.
- PRESSE CANADIENNE, (2004), « Trop d'immigrants qualifiés ne peuvent mettre à profit leurs compétences », *Le Devoir*, lundi 26 juillet 2004, p. A3.
- PRESTON, Valerie, Lucia LO et Shuguang WANG, (2003), « Immigrants' Economic Status in Toronto: Stories of Triumph and Disappointment », pp. 192-262, dans P. Anisef et M. Lanphier (éds.), *The World in a City*, Toronto : University of Toronto Press, 543 p.

- RAIJMAN, Rebeca et Moshe SEMYONOV, (1995), « Modes of Labor Market Incorporation and Occupational Cost among New Immigrants to Israel », *International Migration Review*, 29(2), pp. 375-394.
- REITZ, Jeffrey G., (2003), « Occupational Dimensions of Immigrant Credential Assessment: Trends in Professional, Managerial and Other Occupations, 1970-1996 », pp. 469-506, dans C. Beach, A. Green et J.G. Reitz, (éds.), *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Montréal/Kingston : McGill-Queen's University Press, 638 p.
- REITZ, Jeffrey G., (2001a), « Immigrant Success in the Knowledge Economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970-1995 », *Journal of Social Issues*, 57(3), pp. 579-613.
- REITZ, Jeffrey G., (2001b), « Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research », *Journal of International Migration and Integration*, 2(3), pp. 347-378.
- REMENNICK, Larissa, (2003), « Career Continuity among Immigrant Professionals: Russian Engineers in Israel », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29(4), pp. 701-721.
- RENAUD, Jean et Tristan CAYN, (2008), « Jobs Commensurate With Their Skills? Selected Workers and Skilled Job Access in Québec », *Journal of International Migration and Integration*, 8(4), pp. 375-389.
- RENAUD, Jean et Tristan CAYN, (2006), *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, [En ligne]. Adresse URL : http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/AccesEmploiQualifie_RapportRenaudCayn.pdf.
- RENAUD, Jean et Stéphane CRESPO, (1994), « Le retour à la case avant-départ, délais et processus du regain de statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants », pp. 531-548, dans J. Hamel et J. Y. Thériault (éds.), *Les Identités*, Montréal, Éditions du Méridien.
- RENAUD, Jean, Victor PICHÉ et Jean-François GODIN (2003) « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec », *Sociologie et Sociétés*, 35(1), pp. 165-184.
- RODGERS, Caroline, (2009), « Pas facile pour les immigrants ! », *La Presse*, samedi 21 novembre 2009, p. carrières/professions2.
- STATISTIQUE CANADA, (2005), (page consultée le 13 octobre 2005), « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : progrès et défis des nouveaux

immigrants sur le marché du travail », *Le Quotidien*, 13 octobre 2005, [en ligne], adresse URL : <http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=89-615-XIF> .

SWIDINSKY, Robert et Michael SWIDINSKY, (2002), « The Relative Earnings of Visible Minorities in Canada: New Evidence from the 1996 Census », *Industrial Relations*, 57(4), pp. 630-659.

THOMPSON, Nicole, (2000), *Immigrant Occupational Skill Outcomes and the Role of Region-of-Origin-Specific Human Capital*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Hull : Développement des ressources humaines Canada, 64 p.

WALD, Steven Jay, et Tony FANG, (2008), « Overeducated Immigrants in the Canadian Labour Market: Evidence from the Workplace and Employee Survey », *Canadian Public Policy*, 43(4), pp. 457-480.

WASLANDER, Bert, (2003), « The Falling Earnings of New Immigrant Men In Canada's Large Cities », pp. 335-372, dans Charles Beach, Alan Green et Jeffrey Reitz (éds.), *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Montréal/Kingston : McGill-Queen's University Press, 638 p.

FIGURES ET TABLEAUX

Figure 1 – Transitions sur le marché du travail des travailleurs immigrants sélectionnés

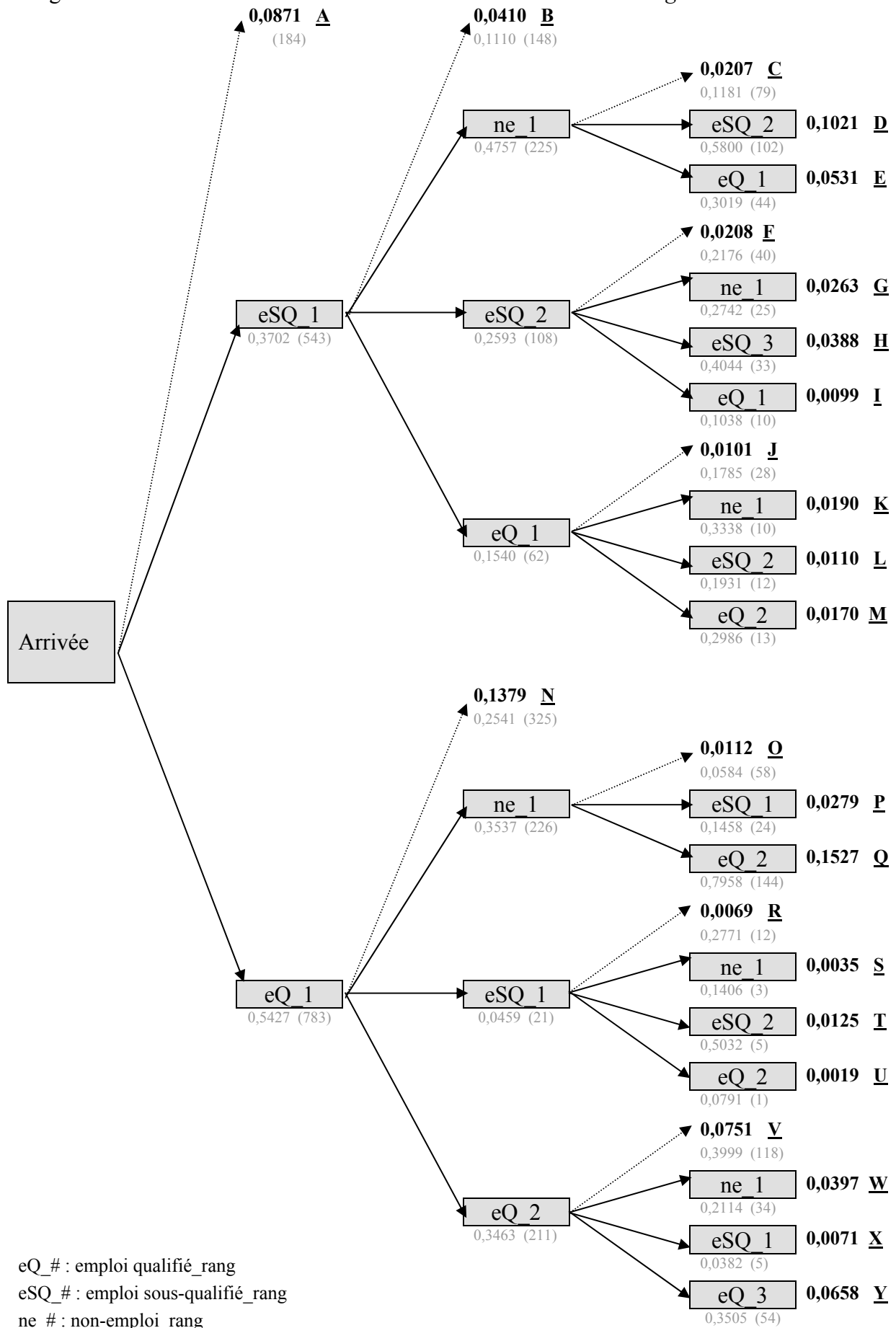


Figure 2 – Proportion de travailleurs sélectionnés en emploi qualifié, sous-qualifié et sans emploi au cours des trois premières années

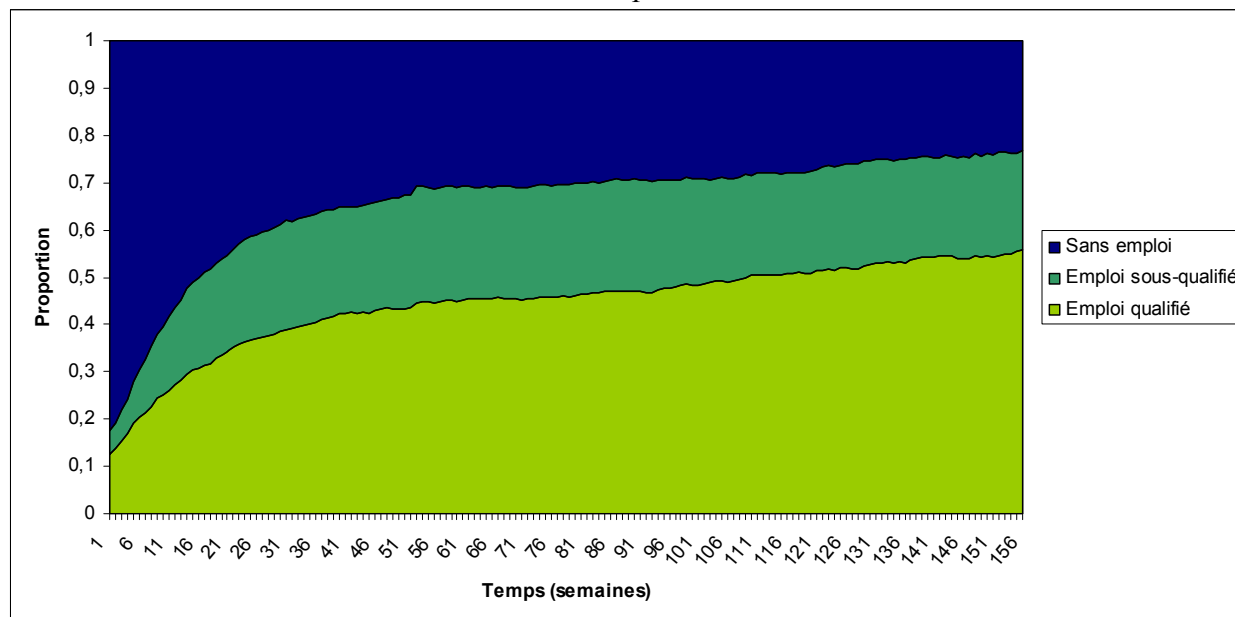


Figure 3 – Proportion moyenne en emploi qualifié par groupe au cours des trois premières années d'établissement

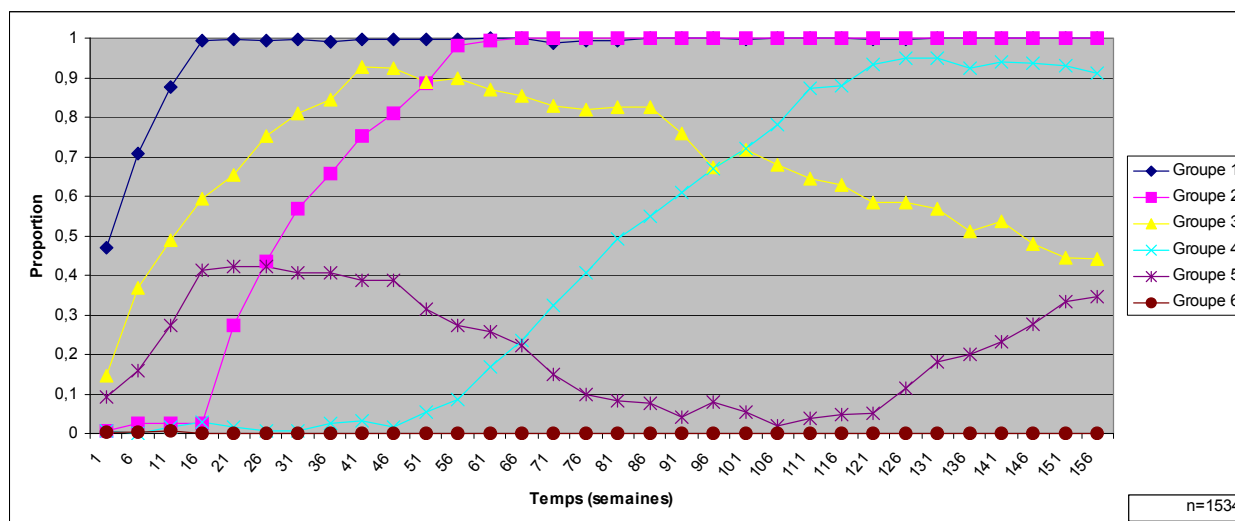


Tableau I – Répartition de l'appartenance aux différents groupes d'emploi qualifié

Groupe	% de l'échantillon
1	22,95
2	13,04
3	7,04
4	8,60
5	7,89
6	40,48

Figure 4 – Proportion moyenne en emploi sous-qualifié par groupe au cours des trois premières années d'établissement

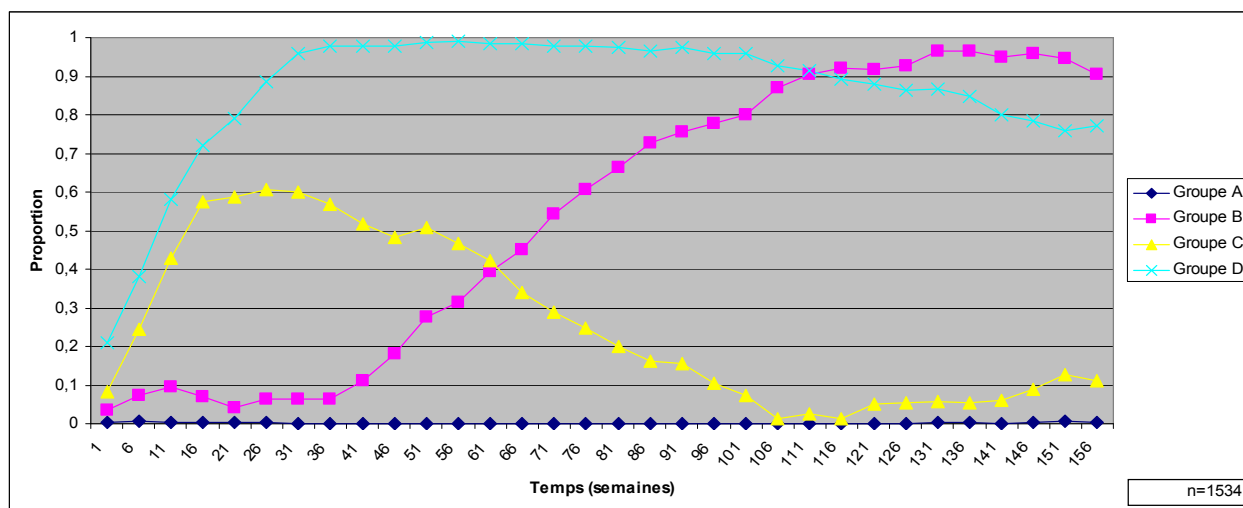


Tableau II – Répartition de l'appartenance aux différents groupes d'emploi sous-qualifié

Groupe	% de l'échantillon
A	62,52
B	9,26
C	12,65
D	15,58

Tableau III – Appartenance aux profils de présence en emploi qualifié en fonction des profils de présence en emploi sous-qualifié *

	A		B		C		D		Total	
1	348	(98,86)	2	(0,57)	1	(0,28)	1	(0,28)	352	(100,00)
2	167	(83,50)	1	(0,50)	30	(15,00)	2	(1,00)	200	(100,00)
3	90	(83,33)	11	(10,19)	7	(6,48)	0	(0,00)	108	(100,00)
4	86	(65,15)	2	(1,52)	37	(28,03)	7	(5,30)	132	(100,00)
5	53	(43,80)	26	(21,49)	24	(19,83)	18	(14,88)	121	(100,00)
6	215	(34,62)	100	(16,10)	95	(15,30)	211	(33,98)	621	(100,00)
Total	959	(62,52)	142	(9,26)	194	(12,65)	239	(15,58)	1534	(100,00)

* Les effectifs et les pourcentages de rangées (entre parenthèses) sont rapportés dans chaque cellule

Tableau IV – Coefficients de régression (b) pour l'appartenance aux profils de présence en emploi qualifié en fonction des items de la grille de sélection

	Profil 1 vs 6		Profil 2 vs 6		Profil 3 vs 6		Profil 4 vs 6		Profil 5 vs 6	
	Coef.	Sig	Coef.	Sig	Coef.	Sig	Coef.	Sig	Coef.	Sig
Constante	-2,193	*	-3,534	**	-3,596	*	-2,602	*	-2,288	
Caractéristiques de la grille de sélection										
Âge	0,482		0,016		0,658		-0,231		-0,177	
Niveau de scolarité (réf. Universitaire 3 ^e cycle)										
Secondaire ou moins	1,451	**	2,159	***	2,148	***	1,640	*	1,028	
Diplôme de métier	0,834		1,203	*	1,808	**	1,780	**	0,995	
Certificat ou diplôme technique	-0,682	*	0,279		0,110		0,193		0,101	
Universitaire 1er cycle	-1,396	***	-0,766		-1,097	*	-0,359		-1,101	*
Universitaire 2e cycle	-1,096	***	-0,588		-0,404		-0,300		-1,166	*
2 ^e spécialité	0,289		0,104		-0,521		-0,185		0,350	
Formation privilégiée	0,657	***	0,851	***	0,612	*	0,465		0,387	
Catégorie de sélection (réf. P.E.M.P.)										
P.D.Q.	0,547	**	0,533	*	0,513		0,282		0,068	
Autre (dérogation et emploi assuré)	1,304	***	0,477		-0,030		0,006		0,385	
Expérience de travail	0,133		0,258		-0,352		-0,377		0,337	
Connaissance du français	0,432		0,928		0,393		0,040		0,860	
Connaissance de l'anglais	0,952	***	0,621		0,324		0,450		0,951	*
Études postsecondaires en français	0,691	*	0,946	**	0,427		0,383		0,570	
Qualités personnelles	1,052		1,134		0,838		1,119		-0,532	
Motivation	-0,804		-0,970		0,163		-0,528		-0,756	
Connaissance du Québec	-0,218		-0,351		-0,591		0,023		0,221	
Séjours au Québec (réf. Aucun)										
Séjour pour travail ou études	1,522	***	0,454		1,119	**	0,124		0,531	
Autre séjour	0,596	*	0,603	*	1,076	***	0,178		0,500	
Liens sociaux avec le Québec (réf. Aucun)										
Parents	-0,374		-0,201		-0,419		0,293		-0,015	
Amis	-0,413		-0,052		-0,069		0,226		-0,313	
Présence d'un conjoint (réf. Non)	-0,806		-0,541		-1,971		-0,934		-0,437	
Age du conjoint	0,256		-0,012		-0,701		0,418		0,302	
Formation du conjoint	0,165		1,033		0,979		0,501		-0,065	
Expérience professionnelle du conjoint	0,593		0,039		1,608		0,553		0,688	
Connaissance du français par le conjoint	0,400		0,589		0,771		0,214		-0,491	
Présence d'enfants	-0,385		-1,416	*	0,406		-0,490		-2,619	**
Autres caractéristiques sociodémographiques										
Sexe (femmes)	0,417	*	0,130		-0,026		-0,030		0,230	
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)										
Maghreb	-1,237	***	-0,545	*	-0,476		0,138		-0,344	
Europe de l'Est et ex-URSS	-0,923	*	0,084		-0,066		0,334		0,386	
Asie de l'Est, Océanie	-0,995	*	-0,713		-0,449		-0,562		0,008	
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	-1,587	***	-0,429		-0,690		-0,256		0,196	
Amérique (sauf Etats-Unis)	-2,005	***	-0,808		-0,474		-0,353		-0,642	
Afrique (sauf Maghreb)	-1,170	**	-0,250		0,457		-0,528		-0,397	
N :	1408									
LL :	-1936,45									
DF :	170									
LR χ^2 :	555,28	***								
Pseudo-R2 :	0,125									

* p<0,05
** p<0,01
*** p<0,001

Chapitre 5. Article 2 – La relation formation-emploi au cours des premières années suivant l’immigration au Québec : quels en sont les déterminants ?

Karine Bégin
Jean Renaud

Résumé : Dans cet article, nous étudions la relation formation-emploi auprès d’une cohorte de travailleurs immigrants sélectionnés du Québec au cours des premières années suivant leur établissement. Plus précisément, l’analyse porte sur la prévalence et les déterminants de l’occupation d’emploi correspondant à son niveau de compétences prémigratoire. Une première régression logistique à effets aléatoires oppose les travailleurs immigrants détenant un emploi pour lequel ils sont qualifiés aux immigrants en situation de suréducation et de non emploi. Une seconde régression du même type cible uniquement les individus occupant, à un moment ou un autre, un emploi au Québec pour opposer directement les situations d’appariement adéquat à la suréducation. Les résultats indiquent que les premières expériences sur le marché du travail local, dans des emplois correspondant ou non à son niveau de scolarité prémigratoire, sont déterminantes pour le reste du parcours en emploi des individus. La prise d’un emploi sous-qualifié comporte des conséquences néfastes pour les situations d’emploi futures. La provenance des immigrants affecte également leurs chances d’occuper un emploi pour lequel ils sont qualifiés.

Les immigrants constituent un groupe potentiellement vulnérable à la suréducation, c’est-à-dire à un appariement vers le bas entre la formation détenue et le niveau de scolarité requis pour l’emploi. Or, peu d’études se sont attardées à la relation entre le niveau de formation et celui requis pour l’emploi chez les immigrants et plus particulièrement à la catégorie administrative des travailleurs sélectionnés, catégorie selon laquelle les candidats à l’immigration sont retenus par le biais d’une grille de points. Étant de nouveaux entrants sur le marché du travail local, la question de la transférabilité de leur formation et expérience étrangère se pose, et ce d’autant plus qu’une large part des immigrants font désormais partie d’une composante économique sélectionnée pour son potentiel d’adaptabilité. Rares sont également les études qui ont abordé le sujet sous une optique longitudinale.

On peut s'attendre à ce que le rapport entre le niveau de formation initial et l'emploi ne soit pas homogène au fil du temps, mais reflète plutôt un processus d'adaptation entre l'immigrant et la société d'accueil suivant les premières années d'établissement. On peut penser que la proportion d'individus occupant un emploi correspondant à leurs compétences augmentera au fil du temps d'établissement, et escompter la relation inverse en ce qui a trait à la suréducation. Selon cette logique, si une telle situation se produisait, elle serait temporaire plutôt que permanente, et refléterait un ajustement à la société d'accueil. Si toutefois les nouveaux arrivants n'arrivaient pas à accéder et à se maintenir dans des emplois correspondant à leur niveau de compétences quelques années après leur arrivée, la situation pourrait s'avérer lourde de répercussions, tant pour la société d'accueil et son économie, que pour les entreprises et les individus eux-mêmes (McGuinness, 2006).

Cet article a pour objectif d'examiner la présence au fil du temps de travailleurs immigrants sélectionnés récemment établis au Québec au sein d'emplois correspondant à leurs compétences. Plus spécifiquement, nous irons au-delà du simple constat de l'adéquation ou non entre le niveau de scolarité détenu et l'emploi occupé, tel que mesuré à un moment précis, comme outil diagnostique d'une difficulté d'intégration. Nous considérerons plutôt cette relation au cours des premières années suivant la migration et les déterminants qui la façonnent. Pour ce faire, nous analyserons le fait d'occuper ou non un emploi correspondant à son niveau de compétences, en opposant les individus détenant un emploi de ce type aux individus détenant un emploi pour lequel ils sont suréduqués ou en non-emploi. Ensuite, l'analyse sera reconduite cette fois en excluant, de façon ponctuelle, les individus sans emploi pour distinguer les déterminants spécifiques aux situations de suréducation. Ce faisant, nous accorderons une attention toute particulière aux gestes d'établissement posés dans la société d'accueil, notamment les premières expériences professionnelles, pouvant infléchir le parcours en emploi des individus. Afin d'apporter les distinctions temporelles nécessaires, les données d'une enquête longitudinale, ayant récolté rétrospectivement de l'information sur le parcours en emploi de travailleurs immigrants sélectionnés s'étant établis au Québec entre 1997 et

2000 sur une période d'environ deux à cinq ans, selon le moment de l'admission, seront utilisées.

Relation formation-emploi et dynamique temporelle

L'adéquation entre la formation et l'emploi détenu se définit en comparant le niveau d'éducation requis pour occuper un emploi donné à celui détenu par l'individu. Lorsqu'il y a concordance entre les deux, on dira de l'individu qu'il est correctement apparié, c'est-à-dire qu'il occupe un emploi correspondant à son niveau de compétences, alors que si le travailleur possède des qualifications excédentaires par rapport aux exigences de l'emploi, on le dira suréduqué³⁶. C'est davantage dans sa forme négative (suréducation) que la relation formation-emploi a le plus été abordée.

Les travaux portant sur la suréducation chez l'ensemble des travailleurs, et les jeunes en particulier, se sont articulés autour de quatre grands axes. Ils visent à saisir l'ampleur du phénomène, ses déterminants, son évolution au fil du temps et ses conséquences sur différentes dimensions reliées à l'emploi, dont la principale est le salaire (Sloane, Battu et Seaman, 1999). Dans le cadre du présent article, nous nous attarderons aux trois premiers questionnements, en mettant l'accent sur les facteurs influençant l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi ainsi que sur la dimension temporelle.

Selon Moulin (2006), il faut être prudent face aux analyses du déclassement, tel que mesuré à un moment précis dans le temps puisque les normes de classement évoluent en fonction des contextes socio-temporels. Ainsi, il propose plutôt de porter l'attention non pas sur le déclassement à un moment précis dans le temps, mais de l'analyser à l'aide d'une démarche longitudinale et d'identifier les modes de classement, c'est-à-dire ce qui fait valeur au fil du temps. Ainsi, on évite le piège de

³⁶ Ou déclassé. Nous utiliserons les deux termes de manière interchangeable. Le premier terme est davantage utilisé dans la littérature anglo-saxonne, alors que le second l'est davantage dans la littérature française.

considérer le déclassement comme phénomène statique déterminé une fois pour toutes, particulièrement lorsqu'on étudie l'entrée sur le marché du travail.

En conjuguant à l'étude des déterminants de l'occupation d'emploi correspondant à ses compétences une dimension temporelle, nous nous inscrirons dans cette optique. Non seulement nous pourrions voir comment la relation formation-emploi évolue au fil du temps, mais également quels sont les facteurs favorisant ou freinant l'occupation de tels emplois. La relation formation-emploi ne sera donc pas abordée en tant que phénomène absolu, mais relatif au fil du temps, prenant en compte la manière dont elle se forme au gré des expériences vécues. Il ne s'agira pas de comparer la situation des immigrants à un étalon de mesure (natifs, jeunes ou situation prémigratoire)³⁷, mais plutôt de mieux cerner la manière dont se forme la relation au cours des premières années d'établissement, période que l'on peut penser caractérisée par une grande mobilité et des changements d'emploi relativement fréquents.

Il ne ressort pas de consensus clair de la littérature générale quant à la permanence de la suréducation au fil du temps. Certaines études analysant les transitions d'emploi en début de carrière montrent que les travailleurs suréduqués sont plus mobiles (Verhaest et Omeij, 2006), mais que cette mobilité s'avère bien souvent horizontale, conduisant d'une situation de suréducation à une autre (Sherer, 2004 ; Sloane, Battu et Seaman, 1999). Ces observations sont corroborées par d'autres qui ont comparé la situation d'individus à différents points dans le temps et dont les résultats indiquent la persistance de la suréducation pour la vaste majorité de ceux s'étant retrouvés dans une telle situation d'emploi (Frenette, 2004 ; Rubb,

³⁷ Il est en effet difficile d'identifier un étalon de comparaison qui vaille dans le cas des nouveaux immigrants. Les natifs ou encore les jeunes sortants du système éducatifs auront eu de nombreuses années pour se familiariser avec le marché de l'emploi local et former des réseaux de connaissances. De plus, les premiers en sont à des moments variés de leur parcours en emploi et seraient susceptibles d'entretenir une relation relativement différente à l'emploi selon qu'ils soient plus ou moins avancés dans leur parcours. Pour ce qui est de la situation d'emploi prémigratoire des nouveaux arrivants, elle ne peut servir de comparaison pour l'ensemble de ceux-ci, certains n'ayant pas occupé d'emploi avant de migrer (soit parce qu'ils sont récemment diplômés ou par difficulté à se trouver un emploi) et il est possible que certains aient pris la décision de migrer justement en raison des perspectives d'emploi limitées dans leur pays d'origine.

2003a). Au contraire, d'autres travaux, quoique minoritaires, dépeignent la vision inverse. Plutôt qu'un piège à la mobilité, la suréducation serait un tremplin pour se trouver des emplois correspondant à ses compétences (Sicherman, 1991) et que les plus scolarisés sont ceux qui arrivent le plus à se sortir d'une telle situation pour occuper des emplois pour lesquels ils sont qualifiés (Pollmann-Schult et Büchel, 2004). Ce qui se détache c'est, qu'au moins pour certains, la suréducation s'avère plus qu'un phénomène temporaire.

Ces études demeurent néanmoins vagues en ce qui a trait à l'évolution de la situation en emploi des individus. Elles s'attardent soit aux toutes premières expériences sur le marché du travail (Verheast et Omey, 2006a ; Frenette, 2004 ; Pollmann-Schult et Büchel, 2004 ; Scherer, 2004), d'autres omettent de prendre en compte le moment où ces circonstances professionnelles se situent dans la carrière d'un individu (Rubin, 2003a ; Sloane, Battu et Seaman, 1999). De plus, leur démarche vise principalement l'étude du déclassement et reclassement subséquent, sans porter autant d'intérêt à la capacité d'un individu à occuper et se maintenir dans des emplois correspondant à son niveau de compétence. Nous comptons aborder la question de la relation formation-emploi, non pas dans sa forme négative comme il en a souvent été le cas, mais dans sa forme positive c'est-à-dire l'adéquation entre le niveau de scolarité détenu et celui requis pour l'emploi. Ce faisant, nous pourrions opposer le fait d'occuper un emploi qualifié au fait de ne pas en occuper, dans sa forme la plus inclusive³⁸, comprenant tant les individus sans emplois que les individus suréduqués. Le non-emploi peut constituer une stratégie³⁹ en soi dans l'atteinte d'un emploi correspondant à ses compétences, particulièrement lorsqu'on considère l'effet possiblement marquant de l'occupation d'emplois sous-qualifiés noté par certaines des études précédemment citées.

³⁸ Considérer seuls les moments où les travailleurs sont en emploi consiste à n'analyser qu'une sous-catégorie de la population active sur le marché du travail. Or, aux côtés de la suréducation, le non-emploi peut être considéré comme la forme ultime de sous-utilisation des compétences.

³⁹ Soit une stratégie d'attente ou de repousser l'entrée en emploi pour ne pas accepter n'importe quel emploi, mais plutôt un emploi correspondant à ses compétences.

Immigrants et adéquation formation-emploi sous une perspective longitudinale

Lorsqu'elle a été abordée dans une perspective longitudinale, l'adéquation entre le niveau de formation et celui de l'emploi chez les immigrants l'a été sous deux optiques différentes : l'une visant à étudier les transitions d'emploi et l'autre consistant à en prendre le pouls à différents moments dans le temps.

Une approche classique en sociologie de la mobilité consiste à concevoir la carrière d'un individu comme la séquence des emplois qu'il a occupés et de considérer les transitions d'emploi comme unité d'analyse (Rosenfeld, 1992). Dans cette optique, une étude québécoise portant sur les premières années suivant la migration de travailleurs immigrants sélectionnés a traité de l'accès à un premier emploi correspondant à ses compétences. Renaud et Cayn (2006) trouvent qu'après un an, 50% des travailleurs immigrants se seront trouvé un emploi correspondant à leur niveau de compétences, et qu'après 5 ans, ils sont 68% à l'avoir fait. Peu d'entre eux accepteront, suite à cette requalification, un emploi en deçà de leur niveau de scolarité prémigratoire. Aspect original de l'étude, les auteurs, en plus de considérer les différents actes d'établissement, au fur et à mesure qu'ils se produisent (comme le fait de poursuivre et d'avoir terminé un programme d'études au Québec), parmi la liste des déterminants possibles de l'accès aux emplois qualifiés, poussent plus loin et considèrent l'effet différencié (selon la durée d'établissement) qu'un même facteur peut avoir au fil du temps d'établissement.

Une autre approche répandue, mais qui n'est pas de facto strictement longitudinale au sens où ce ne sont pas forcément les mêmes individus qui sont suivis dans le temps, a consisté, à partir de coupes transversales prises à différents intervalles temporels, à voir dans quels types d'emploi les immigrants se retrouvent et si certains groupes, en vertu de leurs caractéristiques sociodémographiques se démarquent. Les données de recensement ont été utilisées à cette fin. Statistique Canada (2003) rapporte qu'en 2001, 43% des immigrants œuvraient dans des emplois peu qualifiés comparativement à 24% qui se trouvaient dans des emplois à haut

niveau de compétences. Galarneau et Morissette (2004) abondent également dans ce sens et trouvent que 25% des immigrants détenant un grade universitaire occupent un emploi nécessitant un niveau de scolarité inférieur, soit le double du taux observé pour les natifs. Cette proportion est demeurée relativement stable entre 1991 et 2001.

Une perspective plus récente consiste à considérer une succession d'état dans le temps pour un même individu. À l'aide des données de l'Enquête Longitudinale sur les Immigrants au Canada, Grondin (2007) s'est attardée à la présence dans un emploi « approprié » après environ six mois, 2 ans et quatre ans de résidence au Canada⁴⁰. En Australie, deux études, l'une plus générale (Green, Kler et Leeves, 2004), l'autre portant spécifiquement sur les immigrants de niveau universitaire (Kler, 2006), ont opté pour une étude panel à trois moments dans le temps pour étudier la suréducation. À partir de régressions logistiques multi-niveaux, ils ont cherché à identifier les déterminants du fait d'être ou non suréduqués chez les immigrants détenant un emploi.

Cette vision par panel a été poussée plus loin par Godin (2005) et Martin (2007) qui, en considérant la présence en emploi à des intervalles rapprochés, soit à chaque mois ou chaque semaine selon l'étude, ont pu recréer finement le parcours d'emploi des nouveaux arrivants au Québec et ainsi mieux comprendre la dynamique liée à l'établissement en emploi des immigrants. Comme Renaud et Cayn (2006), ils ont également analysé l'effet changeant des différentes variables au fil du temps sur le phénomène qu'ils cherchaient à expliquer. Nous reprendrons cette approche pour étudier la relation formation-emploi. En effet, il nous apparaît plus approprié de considérer l'état d'un individu à des moments rapprochés et réguliers (à chaque mois par exemple) et non à des points espacés (un an ou plus d'intervalle), et ce dès le début de sa carrière (ou carrière locale dans le cas des immigrants). De plus, pour avoir un portrait général de la relation entre le niveau de formation et l'emploi au fil

⁴⁰ L'emploi approprié était défini à partir de plusieurs indicateurs différents, tel le fait que l'emploi soit ou non dans le domaine envisagé par l'immigrant, dans le même domaine que l'emploi occupé avant de migrer ou encore que l'emploi soit ou non lié au domaine de formation et aux études du migrant. Cette fois les taux de concordance oscillent entre 29 % et 52% selon la durée de résidence et la mesure utilisée.

du temps, nous nous devons d'aller au-delà de la simple obtention d'un emploi correspondant à ses compétences et de ne pas considérer cet événement comme le terme d'un appariement réussi entre la formation initiale et l'emploi dans la société d'accueil. En considérant de telles orientations il sera dès lors possible de prendre le pouls de la présence en emploi qualifié et sous-qualifié et de voir comment les individus se maintiennent dans l'un ou l'autre de ces types d'emploi et les processus sous-jacents – chose qu'il est difficile de modéliser avec finesse en se concentrant uniquement sur des courts segments du parcours en emploi comme cela a été fait par le passé.

Données

Aux côtés des immigrants admis à des fins de réunification familiale et des réfugiés admis pour des motifs humanitaires, existe une composante économique à l'immigration québécoise qui compose la majorité du flux migratoire de la province à chaque année. Celle-ci comporte plusieurs sous-catégories, dont les gens d'affaires, les aides familiales résidentes et les travailleurs qualifiés. En 2008, la composante économique comptait pour 65% de tous les immigrants admis au Québec cette année-là et les travailleurs qualifiés représentaient 91% de cette dernière catégorie, soit 59% du flux migratoire total (MICC, 2009). Les travailleurs qualifiés sont sélectionnés en vertu d'une grille de sélection, visant à retenir ceux ayant un bon potentiel d'adaptabilité, et dont la province établit elle-même les critères. En ce sens, ils constituent la composante la plus stratégique parmi les immigrants admis à venir s'établir (Godin, 2004). Par son poids démographique, économique et politique, on se concentrera sur ces travailleurs qualifiés dans la présente étude.

Les données qui seront utilisées aux fins de la présente analyse proviennent de l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés (ETS) du Québec. Cette enquête fut conçue sous l'initiative du Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC) qui désirait voir comment cette population réussit à s'insérer sur le marché du travail et également faire l'examen des résultats obtenus suite à des

changements majeurs ayant été apportés dans la grille de sélection en 1996⁴¹ (Godin, 2004). Elle porte sur un échantillon aléatoire de travailleurs qualifiés admis entre janvier 1997 et juin 2000⁴². On retrouve dans la base de données quelques conjoints accompagnants et aides familiales résidentes. Ils seront exclus de l'analyse car les premiers n'ont pas fait l'objet de la grille de sélection et les secondes n'ont pas de facto le statut de résident permanent lors de leur arrivée de par les modalités spécifiques du programme sous lequel elles sont admises. En tout, les données sur 1541 requérants principaux sont conservées et analysées.

L'enquête comporte deux types de données. D'une part, on y retrouve des données administratives sur la situation prémigratoire des individus. Elles proviennent des données sur les visas fédéraux et les certificats de sélection du Québec (CSQ). Elles contiennent donc l'information relative à la grille de sélection administrée à chaque candidat. Ainsi, on y retrouve de l'information sur des variables sociodémographiques tels le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la provenance, mais également sur les scores obtenus pour chacun des items de la grille de sélection. L'intérêt de ces données est double. D'un, elles ont été mesurées avant la migration et de deux, elles ont été validées par le processus menant à l'obtention d'un visa d'immigrant.

D'autre part, l'enquête se compose de données de sondage, auxquelles a été couplée l'information de nature administrative. On y retrouve notamment de l'information sur les démarches effectuées en vue de la migration, mais surtout de l'information de nature longitudinale sur l'ensemble des emplois occupés depuis l'arrivée, soit leurs dates de début et de fin mesurées au jour près et leurs

⁴¹ Avant 1996, faisant miroir à l'orientation de la grille canadienne, bien que cherchant à retenir les candidats ayant des caractéristiques susceptibles de favoriser leur établissement, la grille de sélection québécoise était éliminatoire pour les candidats ne disposant pas d'une offre d'emploi assurée ou encore ne se destinant pas à une profession en demande à ce moment au Québec (Godin, 2004). Les modifications apportées en 1996 indiquent un changement de perspective d'une gestion de l'immigration à court terme, orientée de manière à répondre à des besoins ponctuels du marché du travail, à une vision à plus long terme visant à recruter des candidats ayant un profil d'employabilité prometteur afin de répondre aux impératifs du vieillissement de la population et de la demande croissante pour une main-d'œuvre qualifiée.

⁴² Pour plus de détails sur la représentativité de l'échantillon, se référer à Godin (2004), annexe III.

caractéristiques (titre, revenu, heures de travail, etc.). Des données ont également été recueillies concernant les formations suivies au Québec et les périodes de non-emploi. Les entrevues pour collecter cette partie des données ont été réalisées en mars 2002. On y retrouve donc de l'information couvrant rétrospectivement une période de 21 à 63 mois de résidence⁴³, avec une durée médiane d'observation d'un peu moins de 3 ans.

[INSÉRER LE TABLEAU I ICI]

Le tableau I présente les principales caractéristiques des travailleurs sélectionnés de l'enquête. Les répondants de l'enquête sont en grande majorité des hommes (72%), dans la force de l'âge (l'âge moyen étant de 32 ans) et hautement scolarisés (63% sont des universitaires). Ils sont de provenance variée : 37,5% viennent de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, 25,5% du Maghreb, 15,8% de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS, 6,1% de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, 5,5% de l'Asie de l'Est et Océanie, 4,8% des Amériques (sauf É.-U.), et 4% de l'Afrique (sauf Maghreb). La plupart avaient travaillé avant de migrer (moyenne de 71,7%) ; 11% occupaient comme emploi avant de migrer un poste de gestionnaire, 41% un poste nécessitant une scolarité de niveau universitaire, 27% une occupation requérant un niveau collégial, 11% un emploi demandant un niveau secondaire et 8% n'avaient jamais travaillé. Ils avaient un fort niveau de compétences en français (moyenne de 87,7%⁴⁴) et un niveau un peu inférieur en anglais (55,7%). La moitié (51,9%) n'avait jamais séjourné au Québec avant de venir s'y établir, 23% l'avait fait pour le travail ou les études et 25% avait fait un court séjour pour des motifs autres. Peu ne connaissaient personne au Québec au moment de leur établissement (16,6%), 23,7% y avaient des parents alors que 59,5% y avaient déjà des amis. Des programmes sous lesquels les travailleurs sélectionnés peuvent être admis, 61% l'ont

⁴³ Soit une durée d'observation minimum un peu en deçà de la barre des 2 ans et maximum légèrement supérieure à 5 ans.

⁴⁴ Nous reprenons la démarche de Renaud et Cayn (2006) en ce qui concerne certaines notes obtenues aux critères de sélection. Le nombre total de points associé à chaque critère différenciant dans la grille, l'échelle de ces variables a été transformée pour prendre la forme de proportions (variant entre 0 et 1 dans l'analyse, et multiplié par 100 pour des fins descriptives), ce qui rend possible la comparaison entre les variables.

été selon le programme d'employabilité et mobilité professionnelle (P.E.M.P.), 27% sous le programme des professions en demande (P.D.Q.) et 12% en vertu d'une dérogation ou d'un emploi assuré.

Parmi les démarches prémigratoires les plus courantes on retrouve celles en vue de l'obtention de documents officiels (60%), d'un emploi (33%) et d'une équivalence de diplôme (26%). Certains auront également suivi, après leur arrivée au Québec et au cours de la période étudiée, des formations – de français (13,8%), d'anglais (21,6%), une formation générale ou technique (16,7%) et universitaire (11,9%) après leur arrivée au Québec. La plupart (88,5%) auront choisi de s'établir dans la région métropolitaine de Montréal (RMR).

Méthodologie pour l'analyse de la relation formation-emploi

Les mesures de la suréducation, ou au contraire de l'adéquation entre la formation et l'emploi décroché, peuvent se regrouper en quatre grandes catégories. Les deux premières renvoient à des mesures de nature subjective. La première consiste à demander directement au travailleur sa perception face à sa situation (*DSA – Direct Self-Assessment*), à savoir si son niveau d'éducation correspond ou non à celui requis pour remplir ses fonctions. La seconde est indirecte (*ISA – Indirect Self-Assessment*), le travailleur est plutôt prié d'identifier le niveau de scolarité minimalement requis pour l'exercice de ses fonctions. Il revient ensuite au chercheur de créer sa propre mesure en comparant le niveau requis pour l'emploi et le niveau de scolarité, tel que déclaré dans l'enquête par le répondant. Ces mesures ont l'avantage de provenir d'informations locales et à jour, et ce à faible coût. Par contre, elles manquent d'instructions rigoureuses et la qualité de sa mesure est liée au fait que le travailleur rapporte correctement quelles sont les compétences requises pour l'emploi, et plus encore que le travailleur soit capable de s'associer correctement un niveau de compétences à un niveau de qualification (Chevalier, 2000).

Les deux mesures restantes sont de nature objective. L'une, l'approche statistique (*RM – Realized matches*), utilise un seuil – généralement un écart-type par

rapport à la moyenne – pour identifier les situations les plus fréquentes et pour départager les individus qui sont correctement appariés de ceux qui ne le sont pas. Afin de déterminer le niveau d'études requis, le nombre d'années de scolarité possédées par les travailleurs occupant un emploi donné est calculé. Le nombre d'années des répondants est ensuite comparé à cette distribution qui a un seuil défini. Si cette mesure a l'avantage principal d'être toujours disponible, ses critiques principales reposent sur le caractère arbitraire du point de coupure et le niveau d'agrégation requis pour avoir une mesure fiable de l'éducation nécessaire (Hartog, 2000).

La dernière approche pour mesurer l'adéquation entre la formation et l'emploi est l'approche normative (*JA – Job Analyst*). Elle repose sur l'étude du contenu de chaque emploi par des analystes qui détermineront le niveau et le type d'éducation nécessaire pour les occuper. La suréducation (ou au contraire un appariement réussi) est alors définie par une comparaison entre le niveau de scolarité détenu et celui normalement requis, tel que défini par la classification de référence. Cette méthode a comme avantage des définitions claires. Cependant, comme elle implique une analyse extensive, systématique et détaillée, il est coûteux de reconduire l'analyse périodiquement pour l'ensemble des différents titres d'emploi d'une classification donnée et il se peut donc que la classification ne reflète pas toujours correctement l'état d'un marché en constante évolution. Néanmoins, Hartog (2000) recommande l'utilisation de cette méthode lorsque les données sont disponibles, celle-ci étant conceptuellement supérieure. Il est, selon ce dernier, préférable de laisser les analystes formés évaluer les emplois.

Les données étant disponibles, nous opterons pour cette méthode afin de rendre compte empiriquement de l'adéquation entre le niveau de formation possédé et ce qui est requis pour l'emploi. Nous l'avons mentionné, en plus de l'information sur les dates de début et de fin de chaque emploi, l'enquête a permis de recueillir de l'information sur les caractéristiques de l'emploi. Avec ces renseignements, un code dérivé de la classification nationale des professions (CNP) a pu être attribué à chacun

des emplois occupés par le répondant, tant ceux occupés avant qu'après la migration. Il nous permettra de mesurer la correspondance entre l'emploi du migrant et le niveau de scolarité détenu et d'en faire l'analyse statistique (DRHC, 1999).

La CNP contient de l'information concernant quelque 20,000 titres d'emploi différents⁴⁵. Les codes de la classification nationale des professions sont construits de manière hiérarchique et comportent quatre chiffres. Un des chiffres désigne le niveau de compétences selon la nature de l'éducation et de la formation exigées pour œuvrer dans une profession donnée. Quatre niveaux de compétences sont définis, allant de A à D. Le niveau A désigne les emplois nécessitant une formation universitaire. Le second niveau (B) nécessite une formation collégiale ou un programme d'apprentissage de la profession. Pour occuper un emploi de niveau C, l'individu doit avoir poursuivi des études secondaires ou une formation spécifique à la profession. Les emplois de niveau D sont ceux nécessitant le moins de compétences, soit aucune formation particulière si ce n'est que d'une courte formation en cours d'emploi. Toutefois, la CNP n'attribue aucun niveau de compétences aux professions liées à la gestion puisque ces postes sont souvent attribués en fonction de facteurs autres que la scolarité et la formation détenue. Néanmoins, dans l'ETS, les individus détenant des emplois en gestion (code 0 pour le genre de compétence) possèdent généralement une scolarité de niveau universitaire. Nous considérerons donc les emplois de gestion (0) équivalents au niveau de compétences A (DRHC, 2001).

La précision temporelle des données le permettant, la situation d'emploi des travailleurs qualifiés à la première semaine de chacun des mois d'établissement sera relevée. Le niveau de compétences minimum généralement requis pour occuper l'emploi sera alors comparé au niveau de scolarité prémigratoire de l'individu. Si

⁴⁵ Les codes de la CNP comportent quatre chiffres. Les deux premiers comportent l'information la plus générale sur l'emploi. Le premier désigne le genre de compétences (assimilable au domaine d'activité et de formation d'un individu), alors que le second désigne le niveau de scolarité généralement requis pour occuper un emploi donné. Les deux autres chiffres du code restent à désigner l'emploi de manière plus détaillée, soit à travers les groupes intermédiaires (pour un total de 139 groupes intermédiaires différents) et les groupes de base (servant à désigner 522 professions différentes) (DRHC, 2001). Nous aurons recours qu'au chiffre désignant le niveau de compétences.

celui-ci est égal ou inférieur aux exigences de l'emploi, l'individu sera considéré comme détenant un emploi correspondant au moins à son niveau de compétences (1), contrairement aux situations où la scolarité détenue excède celle demandée ou encore celle où l'individu est sans emploi (0).

À partir de la mesure de correspondance entre la formation et l'emploi, deux analyses de même type seront réalisées, mais portant sur des groupes différents. Dans les deux cas, la variable dépendante aura trait au fait que le répondant occupe ou non un emploi correspondant à ses compétences, et ce à chaque mois de l'observation. La première analyse portera sur l'ensemble des travailleurs qualifiés, qu'ils soient ou non en emploi. Il s'agit en quelque sorte d'étudier la population active, comme tous les travailleurs sélectionnés se destinent en principe au marché du travail de par la catégorie sous laquelle ils se sont qualifiés pour immigrer. En effet, le non-emploi peut constituer un passage nécessaire pour les nouveaux arrivants peu familiers avec le marché local. Certains effectueront un retour aux études pour suivre une formation d'appoint en vue de l'obtention d'équivalence et de l'adhésion auprès d'ordres professionnels ou encore afin d'obtenir un complément local à leur formation acquise à l'étranger. Au cours de cette période, on peut penser qu'ils seront plus susceptibles d'être en non-emploi, particulièrement s'ils étudient à temps plein. De plus, le non-emploi peut être considéré comme la forme ultime de sous-utilisation des compétences des immigrants. Il est donc nécessaire, dans un premier temps, de prendre en compte les individus dans cette situation et, non pas uniquement ceux occupant un emploi, afin d'identifier les facteurs influençant pour tous la présence ou non dans des emplois correspondant à leurs compétences. Ensuite, l'analyse pourra être réduite qu'aux détenteurs d'emploi pour départager les dynamiques propres à la présence en emploi, de celles liées à la suréducation. Pour chaque individu, seules les semaines où il est en emploi seront conservées et analysées pour cette deuxième phase. Ainsi, les individus n'ayant jamais occupé d'emploi seront exclus de l'analyse, et ceux en ayant occupé un seront considérés seulement lorsqu'ils travaillent. De semaine en semaine, ce ne seront pas nécessairement les mêmes

individus qui seront étudiés. Il s'agit donc d'une analyse à partir d'un échantillon dynamique issu du premier.

Étant donné que les observations sont prises à des moments rapprochés dans le temps (une semaine par mois), il faut considérer que les mesures prises pour un même individu à travers le temps risquent d'être plus similaires entre elles que des mesures prises pour des individus différents. Dans ce cas, les observations ne peuvent être traitées comme étant complètement indépendantes les unes des autres; elles sont corrélées. Une partie de la variance de la variable dépendante proviendrait de la corrélation intra-individuelle (Laplante et Hébert, 2001). Face à cette situation, le choix d'un modèle faisant partie de la grande famille des analyses multi-niveaux s'impose, ceux-ci permettant de tenir compte de la dépendance entre les observations. De plus, ce type de modèle apparaît tout indiqué pour l'analyse des parcours en emploi puisqu'ils permettent de considérer l'ensemble du parcours de l'individu, et d'analyser l'impact des événements au fur et à mesure que ceux-ci se déroulent, sur le reste du parcours. Un des avantages des modèles multi-niveaux est de pouvoir travailler à partir de durées d'observations variables. Ceci nous permettra d'utiliser pleinement les données à notre disposition en considérant les individus dans l'analyse tant et aussi longtemps qu'ils seront sous-observation. Les deux modèles qui seront estimés le seront à l'aide de régressions logistiques à effets aléatoires. La démarche étant la même dans les deux cas, ils se traduisent par l'équation suivante :

$$\text{logit}\{\Pr(y_{it} = 1 | x_{1i}, x_{2it}, \zeta_i)\} = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2it} + \beta_3 x_{1i} x_{2it} + \zeta_i \quad \text{où } t = 1, 5, 9, \dots$$

Source : Adapté de Rabe-Hesketh et Skrondal, 2005

On y estime la probabilité qu'un individu « i » se trouve dans un état donné (égal à 1) au temps « t », où α est une constante, ζ_i est l'effet aléatoire qui lui est associé. Les termes β_1 , β_2 et β_3 représentent la partie fixe du modèle. Ils sont les coefficients associés aux covariables x_1 et x_2 et au terme d'interaction résultant du croisement de ces deux variables.

Les variables indépendantes se répartissent en plusieurs grands blocs : caractéristiques prémigratoires et grille de sélection (1), démarches prémigratoires (2), actes d'établissement (3), région de provenance (4), et aspects conjoncturels (économique et social) (5).

Les variables associées aux deux premiers blocs ainsi qu'au dernier auront une valeur fixe tout au long de la période d'établissement étudiée (variables de type $\beta_1\chi_{1i}$ dans la formule). Cependant, la valeur des variables associées aux troisième et cinquième blocs pourra varier au fil du temps, pour rendre compte de la conjoncture (économique) changeante dans la société d'accueil ainsi que des gestes d'établissement posés, au fur et à mesure de leur déroulement (variables de type dans $\beta_2\chi_{2ti}$ la formule). Par exemple, parmi le bloc de variables sur les actes d'établissement, on retrouvera une variable indiquant à chaque moment si l'individu poursuit une formation et s'il a ou non terminé celle-ci. De plus, pour rendre compte de l'inertie sur le marché du travail et de l'influence du parcours en emploi passé sur sa situation d'emploi présente, une variable relative au type d'emploi occupé (qualifié ou sous-qualifié) au moment de la dernière observation (soit au mois précédent), ainsi que des variables cumulant le nombre de semaines passées en emploi qualifié et sous-qualifié jusqu'à l'atteinte d'un maximum de 52 semaines seront incluses. Comme les sorties d'observation les plus hâtives ont été observées aux alentours d'un an et demi de séjour, nous avons opté pour arrêter le cumul du temps passé dans un type d'emploi donné à 1 an (52 semaines) afin que tous aient au moins eu la chance de faire leurs premiers pas sur le marché du travail et d'y accumuler une certaine expérience. Si le cumul avait pu se poursuivre outre cette limite, seuls les individus ayant accédé rapidement à l'emploi et étant restés relativement longtemps sous observation auraient pu espérer aux plus hautes valeurs.

Afin de saisir l'effet changeant de certaines variables au fil du temps, des termes d'interaction seront introduits entre des indicateurs temporels et certaines variables indépendantes. On y verra si certains effets sont propres au début

d'établissement, s'ils perdurent au fil du temps ou encore s'ils apparaissent plus tardivement.

Résultats

Évolution de la situation en emploi au fil du temps

[INSÉRER LE TABLEAU II ICI]

À partir des tables de mobilité intégrées et reproduites dans le tableau II, l'évolution de la situation d'emploi et de non-emploi au cours des trois premières années d'établissement, selon le niveau de scolarité détenu à l'arrivée, peut être appréhendée. La figure 1 résume la situation plus détaillée rapportée dans le tableau II.

[INSÉRER LA FIGURE 1 ICI]

La proportion des individus sans emploi diminue considérablement au fil du temps passé dans la société d'accueil. Si après six mois (ou 26 semaines) de résidence au pays, 40% des travailleurs qualifiés nouvellement arrivés sont sans emploi, cette proportion fléchit graduellement pour passer à environ 30% après un an et demi (78 semaines) de résidence et à peine plus de 20% au terme des trois premières années passées au Québec (156 semaines). La part des individus suréduqués pour les emplois qu'ils occupent décroît quant à elle peu au cours de la même période, passant d'un sommet de 24% après un an (52 semaines) au Québec à 21% après trois ans⁴⁶. Au contraire, la part des travailleurs qualifiés détenant un emploi correspondant au moins à leur niveau de compétences – c'est-à-dire les individus dont le niveau de formation initial correspond à celui demandé pour l'emploi, auquel on ajoute les individus dont le niveau de scolarité est moindre que ce

⁴⁶ On peut voir cette information dans la figure 1 ainsi qu'en additionnant, pour une même durée de résidence, les effectifs des cellules représentées par un gris intermédiaire dans le tableau II et en les divisant par le total des effectifs de cette période.

qui est exigé pour l'emploi⁴⁷ – augmente de manière substantielle, soit une augmentation de 19% entre les six premiers mois et la troisième année de résidence, pour atteindre un taux de concordance de 56%. En fait, une proportion variant entre 25 et 35% (à 26 et 156 semaines respectivement) ont un niveau de compétences prémigratoire correspondant au niveau exigé pour le poste qu'ils occupent⁴⁸ et entre 11 et 20% sont sous-éduqués par rapport à l'emploi qu'ils détiennent.

En opposition à la part des individus détenant un emploi correspondant au moins à leur niveau de scolarité prémigratoire, si l'on additionne la portion des individus sans emploi aux individus suréduqués, on remarque que 62% des individus voient leurs compétences sous-utilisées au terme des six premiers mois au Québec, figure qui diminue graduellement pour se situer à 43% après trois ans (voir figure 2). Ceci résume l'évolution de la première des deux variables dépendantes à être considérées pour l'analyse de régression.

[INSÉRER LA FIGURE 2 ICI]

En ce qui a trait à la deuxième variable dépendante, nous avons exclu les individus sans emploi pour voir quelle fraction des travailleurs qualifiés, lorsqu'ils travaillent, est correctement appariée. La figure 2 montre que la vision change quelque peu lorsque les non travailleurs sont exclus, même si les tendances à la hausse (emploi qualifié) ou à la baisse (suréducation) continuent d'être observées. Le contingent d'individus en emploi qualifié augmente toujours au fil du temps, mais elle constitue une part plus considérable, soit de 62% à 72% des travailleurs

⁴⁷ Soit la somme des effectifs des cellules non ombragées situées sur la diagonale du tableau auxquelles ont été ajoutés les effectifs des cellules colorées en gris clair représentant la sous-éducation, le tout divisé par le total des effectifs observés (Tableau II). La proportion ainsi obtenue est résumée dans la figure 1, sous le vocable d' « emploi qualifié ».

⁴⁸ Il est à noter que les données en notre possession ne nous permettent pas de départager au sein des emplois nécessitant un niveau universitaire, ceux qui demandent des études aux cycles supérieurs. Ainsi, seront considérés comme correctement appariés pour l'emploi qu'ils occupent les détenteurs de deuxième et troisième cycles universitaires s'ils se trouvent dans des emplois requérant un grade universitaire, et ce même si l'emploi ne nécessite dans les faits qu'un diplôme de premier cycle. Les diplômés dans cette situation peuvent cependant le vivre comme de la sous-utilisation de leurs compétences.

dépendamment du moment considéré. Inversement, la part d'individus en situation de suréducation diminue de 10 points de pourcentage entre la première (37%) et la troisième année (27%).

Mais au-delà du portrait global de la présence en emploi qualifié et du constat sur le taux d'utilisation des compétences des immigrants dans la société d'accueil, qu'en est-il du parcours individuel et de ce qui l'influence ?

Déterminants de la relation entre le niveau de formation et l'emploi

Afin d'étudier la capacité des travailleurs qualifiés à obtenir et à se maintenir dans des emplois correspondant à leur niveau de compétences, nous avons effectué une régression logistique à effets aléatoires pour identifier quels sont les facteurs qui influent sur le fait d'occuper de tels emplois à chaque première semaine du mois sur une période maximale de cinq ans suivant l'arrivée, comparativement aux autres statuts d'activité sur le marché du travail, soit le non-emploi et la suréducation. Le tableau III présente les résultats de cette régression. Y sont rapportés les coefficients de régression (β) et leur significativité, de même que les khi-deux (χ^2) associés à chaque variable, ou groupe de variables, indiquant l'importance relative de chacun en ce qui a trait à leur explication de la présence en emploi qualifié. Les variables se répartissent en cinq grands blocs : les caractéristiques prémigratoires relatives à l'emploi et à la grille de sélection, les démarches prémigratoires, les actes d'établissement, la région de provenance et les variables conjoncturelles. La majorité des facteurs compris dans le bloc se rapportant aux actes postmigratoires et à l'origine ethnique des individus verra leurs effets décomposés entre les première, deuxième et troisième années et plus d'établissement pour identifier des dynamiques propres à certains moments. Pour chacune de ces variables, un coefficient distinct sera rapporté pour chacun des trois segments de temps considéré.

[INSÉRER LE TABLEAU III ICI]

Chaque bloc constitue un apport significatif, mis à part celui se rapportant aux variables conjoncturelles qui n'a aucun effet attesté sur la présence en emploi qualifié. Le groupe de variables portant sur les actes d'établissement est celui qui contribue le plus à l'explication de la variable dépendante ($\chi^2 : 6521 ; p < 0,001$), suivi de celui portant sur les caractéristiques prémigratoires liées à l'emploi et à la grille de sélection ($\chi^2 : 143 ; p < 0,001$), de la provenance ($\chi^2 : 80 ; p < 0,001$) et des démarches prémigratoires ($\chi^2 : 26 ; p < 0,001$) en quatrième position.

Parmi les attributs relatifs à la grille de sélection et la situation prémigratoire, les individus dont la scolarité est de niveau universitaire de 1^{er} ou 2^e cycle, lorsque comparés aux détenteurs d'un doctorat, ainsi que les immigrants formés en sciences sociales, comparativement à ceux détenant une formation technique spécialisée sont moins susceptibles d'occuper un emploi correspondant au moins à leur niveau de compétences.

D'un autre côté, les individus dont les études entrent dans la liste des formations privilégiées établie par le Québec, ou dont l'emploi projeté se situe dans les domaines de la santé, du droit, des sciences sociales et de l'enseignement, des arts et de la culture ou des services aux individus et de la sécurité publique, comparativement au contingent d'individus se destinant aux sciences physiques et génie, ont davantage de chances d'être en emploi qualifié. Ceux ayant immigré sous le programme des offres d'emploi assurées ou d'une dérogation (comparativement au programme d'employabilité et mobilité professionnelle), sont également favorisés. Il en va de même pour les travailleurs qualifiés ayant séjourné au préalable au Québec pour le travail ou les études. La connaissance du français et de l'anglais seuls ainsi que le fait d'avoir effectué des études postsecondaires dans la langue de Molière compte au nombre des facteurs ayant un impact positif sur la présence en emploi qualifié. Contre-intuitivement, le fait de connaître simultanément le français et l'anglais, soit d'être bilingue, ne confère pas un avantage concurrentiel supplémentaire sur le marché de l'emploi qualifié.

Aucun effet n'apparaît du côté des variables liées au conjoint, à la famille, aux liens sociaux entretenus avant la migration avec des gens résidant au Québec ou aux caractéristiques sociodémographiques (âge et sexe), ni en ce qui a trait aux variables à caractère subjectif de la grille de sélection (motivation, qualités personnelles et connaissance du Québec de l'immigrant potentiel) et au niveau de l'emploi, de l'expérience prémigratoire, du deuxième domaine de spécialisation et du fait que la profession envisagée soit régie par un ordre professionnel ou un corps de métier au Québec.

Seuls deux types de démarche exercent une influence significative sur le fait d'occuper ou non un emploi à la hauteur de ses compétences. Il s'agit des démarches effectuées en vue de suivre un cours d'anglais et de l'obtention d'une équivalence de diplôme qui diminuent toutes deux la propension des travailleurs qualifiés de connaître un appariement optimal entre leur niveau de formation et celui requis pour l'emploi. Plutôt que les démarches en elles-mêmes, c'est peut-être davantage le fait que celles-ci ont été entreprises afin de pallier à une lacune ou une difficulté spécifique qui expliquerait leur effet négatif.

Au chapitre des actes d'établissement, le fait de suivre une formation dans la société d'accueil a un impact sur le rapport que les individus entretiendront à l'emploi qualifié. Cependant, il est localisé dans le temps et dépend également du type de formation poursuivi. Suivre un cours de français et une formation générale ou technique agit en diminuant les chances des individus d'occuper un emploi correspondant à leur niveau de compétences, lorsqu'ils y sont inscrits, mais uniquement au cours de la première année de résidence. Il en est de même pour la participation à une formation de niveau universitaire, mais cette fois pour la période allant de la troisième à la cinquième année. Ceci s'apparente probablement au fait que les individus suivent de telles formations pour améliorer leurs chances sur le marché du travail, et ce faisant diminuent temporairement le temps qu'ils ont à consacrer à l'emploi et à sa recherche. Le fait d'avoir terminé une formation générale ou technique augmente quant à elle la présence en emploi qualifié pendant la

première année, et la fin des cours de français a une influence positive, mais que pour le dernier segment de temps considéré (3 à 5 ans de résidence).

En plus des effets préalablement notés, on retrouve une série de facteurs se rapportant à la relation au temps. Ce sont indiscutablement ces derniers qui sont les plus influents dans l'explication de la variation de la présence en emploi qualifié. D'abord, en ce qui a trait à l'effet du temps en lui-même, net de toute autre influence, on constate que plus le temps passé dans la société d'accueil augmente, moins les chances sont grandes d'être en emploi qualifié. Ceci revient à dire que les travailleurs qualifiés doivent miser sur le début de leur établissement pour accéder à l'emploi qualifié, après quoi il leur sera plus difficile, en termes métaphoriques, de rejoindre le navire. Les comportements sur le marché du travail sont également gouvernés par une force d'inertie. Le fait d'être en emploi qualifié au temps $t-1$ (soit au mois précédent) augmente la propension d'être en emploi qualifié au temps t , et inversement pour l'occupation d'un emploi sous-qualifié. Cette relation a tendance à se renforcer au fil du temps pour ce qui est de l'emploi qualifié au temps précédent, ou à tout le moins à se maintenir en ce qui concerne l'occupation préalable d'un emploi pour lequel l'individu est surqualifié. Ces deux variables sont d'ailleurs celles qui expliquent la plus grande part de la variance de la variable dépendante, avec un khi-deux respectif de 3086 et de 413.

À cela vient s'ajouter l'effet du temps passé dans l'un ou l'autre type d'emploi, comme deuxième groupe de facteurs les plus influents. La figure 3 illustre l'effet du cumul d'un maximum de 52 semaines⁴⁹ dans des emplois correspondant ou non au niveau de compétences prémigratoires des travailleurs qualifiés. Dans les deux cas, plus le travailleur accumule d'expérience de travail, plus il est favorisé quant à ses chances d'occuper un emploi qualifié. Ceci se révèle probablement être

⁴⁹ Malgré les limites dans les données dues aux durées d'observation différentes d'un répondant à l'autre, nous avons réalisé des tests avec différentes plages de temps d'emploi cumulé, soit 78 et 104 semaines. Les résultats obtenus dépeignent toujours sensiblement la même forme, les points d'inflexion étant seulement un peu décalés dans le temps et l'effet de chacune des deux variables de cumul augmentant avec l'atteinte du maximum de temps cumulé dans l'un ou l'autre type d'emploi (voir graphiques en annexe).

un effet d'employabilité et de capacité à percer le marché du travail. Cependant, les bénéfices du temps cumulé en emploi qualifié s'avèrent de loin supérieurs à ceux associés aux emplois sous-qualifiés. Dans le cas de l'expérience cumulée dans une situation de suréducation, il s'agit d'une relation linéaire, alors que l'effet s'avère cubique – c'est-à-dire une courbe avec deux points d'inflexion – pour ce qui est de l'emploi qualifié. Après avoir atteint le maximum d'expérience dans l'un ou l'autre des types d'emploi, l'effet devient constant.

[INSÉRER LA FIGURE 3 ICI]

Juste derrière les variables reliées aux actes d'établissement en emploi, on retrouve au troisième rang des variables qui contribuent le plus au pouvoir explicatif du modèle, la région de provenance. Les travailleurs sélectionnés de toute provenance, lorsque comparés aux Européens de l'Ouest et aux Américains (É-U), ont moins de chance de se retrouver dans des emplois correspondant à leur niveau de compétences. Le désavantage est le plus marqué pour les immigrants d'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient et celui-ci reste approximativement le même tout au long des premières années d'établissement. Pour certains, cependant, non seulement l'écart global se maintient, mais semble s'aggraver au fil du temps, et ce même si la différence entre la première année et les années subséquentes ne s'avère pas statistiquement significative. C'est le cas pour les Africains (hors Maghreb), les Asiatiques de l'Est et de l'Océanie, et dans une importance moindre des immigrants des Amériques (hors É-U). La situation des immigrants du Maghreb de même que de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS s'améliore sensiblement, sans toutefois rattraper l'écart initial qui les sépare de leurs compatriotes immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis.

Dans une deuxième analyse, les individus ont été écartés de chaque unité de temps observée chaque fois qu'ils n'avaient pas d'emploi pour ne conserver que les moments où les individus occupaient des emplois pour lesquels ils sont soit correctement appariés ou suréduqués. Ainsi, les déterminants de l'occupation

d'emplois correspondant aux compétences des migrants, ou au contraire de la suréducation ont pu être identifiés de manière à les distinguer des processus de présence en emploi. Le tableau IV présente les résultats d'une régression effectuée à partir de la même méthodologie, à l'exception des modifications précédemment citées à la variable dépendante.

[INSÉRER LE TABLEAU IV ICI]

Cette fois, uniquement deux blocs de variables ont une influence significative : la grille de sélection et autres attributs prémigratoires et les actes d'établissement. La conjoncture économique n'a toujours aucune incidence, et les démarches prémigratoires n'en ont plus. Pour ce qui est des effets forts de la région de provenance préalablement observés, ils disparaissent presque complètement. Seuls les immigrants du Maghreb et des Amériques (hors É-U) sont désavantagés au cours de la première année de résidence comparativement aux immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, et cet effet se résorbe au-delà de cette période. Ceci porte à croire que l'effet de la région de provenance n'en est pas tant un lié à la présence en emploi qualifié, mais peut-être d'abord et avant tout plus généralement tributaire de la présence en emploi. En effet, des résultats similaires concernant l'influence persistante de la région de provenance ont également été constatés par Martin (2007) à partir des mêmes données et méthodologie, mais pour le cas plus général de la présence ou non en emploi.

Une fois de plus, ce sont les variables liées aux premières expériences sur le marché du travail et à leur interrelation avec le temps qui sont aux premières loges des facteurs les plus influents pour départager une situation d'adéquation entre la formation et l'emploi de la suréducation. L'effet d'inertie reste similaire à ce qui a été noté précédemment, à savoir que l'occupation au temps t-1 d'un emploi qualifié renforce de façon marquée la présence en emploi qualifié au temps t tout au long de la période d'observation, alors que l'expérience de la suréducation à un moment rapproché dans le passé éloigne de plus en plus les individus de l'emploi qualifié à

mesure que les années passées dans la société d'accueil augmentent (ou à l'opposé accentue leurs chances d'être suréduqués). Une différence notable des parcours en emploi passé est toutefois à souligner en ce qui a trait au cumul de l'expérience de travail, selon le niveau d'adéquation formation-emploi. La figure 4 illustre ce qui en est de cette relation. Nous sommes dorénavant face à un effet miroir, c'est-à-dire que le nombre de semaines cumulé en emploi qualifié et sous-qualifié joue de la même façon au fil du temps, mais de manière inverse⁵⁰. Si les unes, soit les semaines passées en emploi qualifié, accroissent la propension à être dans un emploi correspondant à ses compétences, il en va tout autrement pour le cumul d'expérience en deçà de son niveau de compétences. Celui-ci amenuise, même de manière légèrement plus prononcée, l'adéquation formation-emploi et conduit plutôt vers la suréducation. Ainsi, lorsque les non travailleurs sont retirés de l'analyse, la suréducation ne confère plus d'avantages, aussi minimes soient-ils, sur la présence en emploi qualifié. Bien au contraire.

[INSÉRER LA FIGURE 4 ICI]

D'autres effets liés aux actes d'établissement se démarquent également. Ils ont trait au fait d'étudier, tout en travaillant, dans le cadre de cours de français et d'anglais pendant la première année de résidence et à l'université entre la troisième et la cinquième année, qui amputent momentanément les chances de se trouver en emploi qualifié. Au contraire, les études universitaires tout en travaillant au cours de la première année de résidence exercent l'effet inverse. Comme celles-ci se déroulent en parallèle à l'emploi, la dynamique évoquée risque d'être différente de celle du simple étudiant universitaire. L'emploi risque alors d'être lié au statut même d'étudiant universitaire. Il peut s'agir de stages ou encore être lié à la crédibilité du fait d'être étudiant. Les immigrants ayant complété une formation générale ou technique sont avantagés au point de vue de l'emploi qu'ils occupent tout au long de

⁵⁰ Notons toutefois que ces deux variables sont bien distinctes et ne reviennent pas à mesurer une seule et même chose. Il est possible d'accumuler du temps dans un type d'emploi et pas dans l'autre. De plus, mises ensemble, ces deux variables ne sont pas nécessairement égales à la somme du temps travaillé puisque les individus occupant deux emplois à la fois peuvent cumuler simultanément du temps dans ces deux types d'emploi, ni au temps total sous observation.

la première et de la troisième à la cinquième année de séjour au Québec. L'établissement initial dans la grande région métropolitaine de Montréal profite également aux travailleurs après trois ans passés dans la société d'accueil.

Finalement, certains des effets mentionnés précédemment, pour la présence en emploi qualifié chez l'ensemble de la cohorte d'immigrants étudiés, persistent lorsque l'on n'y considère que ceux en emploi. C'est le cas de la scolarité universitaire de premier cycle, du fait d'être retenu dans la liste des formations privilégiées au moment de la sélection, d'avoir été formé en santé, en droit, en sciences sociales et en enseignement et de connaître l'anglais et le français au moment de faire sa demande d'immigration. Viennent s'y ajouter des effets positifs liés au fait de détenir un diplôme de métier, d'avoir été formé dans le domaine des sciences appliquées, et de se destiner aux emplois des sciences de la vie et de l'architecture. Les individus dont l'emploi occupé avant la migration était de niveau secondaire ou professionnel ont cependant des probabilités plus faibles de se trouver dans des emplois correspondant à leurs compétences que ceux n'ayant jamais travaillé avant de migrer.

Discussion

À travers cet article, nous avons examiné la présence en emploi qualifié des travailleurs immigrants sélectionnés du Québec au cours des premières années suivant leur établissement pour en connaître la fréquence, mais surtout les déterminants, c'est-à-dire ce qui affecte la qualité de la relation entre le niveau de formation et l'emploi. Peu d'études avaient jusqu'à présent abordé la question de l'emploi qualifié chez les immigrants d'une manière longitudinale. Tout au plus, celles-ci s'étaient attardées à un premier accès à l'emploi qualifié ou avaient cherché à comprendre le phénomène à partir d'informations prises à quelques points espacés dans le temps. Nous avons modélisé plus finement le parcours en emploi des travailleurs immigrants qualifiés, en considérant leur situation d'emploi à chaque première semaine du mois, afin de mieux saisir les dynamiques d'insertion socioprofessionnelles.

Nous avons constaté que la présence dans des emplois correspondant à son niveau de compétences prémigratoire croît rapidement au cours des premières années suivant l'arrivée et qu'elle avoisine les 60% après trois ans de résidence, alors qu'environ 20% des travailleurs sélectionnés se retrouvent au même moment dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés et en non-emploi. Lorsque nous avons restreint l'analyse aux travailleurs – c'est-à-dire en ne retenant pour chaque individu que les moments où il était en emploi –, nous avons trouvé que sur l'ensemble des individus détenant un emploi aux termes de ces trois premières années, c'est un peu plus de 70% qui détenaient un emploi correspondant au moins à leur niveau de compétences, contre moins de 30% qui se retrouvent dans une situation de suréducation.

Afin de voir comment cette relation se développe au fil du temps, nous avons exploré l'effet du cumul d'expérience dans un type d'emploi donné, mais également comment certains facteurs affectent différemment la relation niveau de formation/emploi, dépendamment du moment dans le temps d'établissement dont il est question. Si le bagage prémigratoire influe sur le parcours en emploi dans la société d'accueil, c'est d'abord et avant tout les actes d'établissement posés après l'arrivée qui détermineront la suite des expériences professionnelles des individus. Outre l'effet de certaines formations locales, ce sont les premiers pas sur le marché du travail des immigrants qui ont le plus d'impact sur le parcours en emploi subséquent. Les premières expériences d'emploi des individus sont déterminantes, ne serait-ce qu'en raison de la force d'inertie qui fait en sorte que les travailleurs ne changent pas continuellement d'emploi ou de type d'emploi, mais tendent à y demeurer, au moins pour un certain temps. D'autre part, et plus important encore, le cumul d'expérience dans un type d'emploi donné (correspondant minimalement ou non à son niveau de compétences) marque les individus. De manière générale, plus ils ont cumulé de temps dans un type d'emploi donné, plus leur cursus futur en reste empreint et ils tendent à demeurer dans ce type d'emploi. Au premier abord, les individus ayant effectué un passage par l'emploi sous-qualifié ont légèrement plus de chances d'occuper par la suite un emploi qualifié. Cependant, plutôt que lié au type d'emploi

en lui-même, cet effet pourrait en être davantage un d'employabilité, puisque lorsque l'on enlève de l'analyse les individus aux moments où ils sont sans emploi, le temps cumulé en emploi sous-qualifié éloigne subséquemment, et de manière marquée, les travailleurs immigrants des emplois correspondant à leurs compétences.

Ces résultats viennent appuyer la partie de la littérature suggérant la permanence de la suréducation, une fois qu'un emploi en deçà de son niveau de formation initial a été accepté (Frenette, 2004 ; Sherer, 2004 ; Rubb, 2003a ; Sloane, Battu et Seaman, 1999). L'emploi sous-qualifié comme moyen d'acquérir de l'expérience locale semble à tout le moins une stratégie risquée pour qui vise l'objectif d'un appariement optimal entre son niveau de formation et celui requis pour l'emploi. En ce sens, la suréducation n'agit pas, du moins chez les travailleurs immigrants qualifiés du Québec et pour la fenêtre de temps observée, en tant que tremplin vers une requalification, mais s'avère plutôt un piège à la mobilité. Cependant, nous nous sommes concentrés que sur la première année d'expérience cumulée dans les deux différents types d'emploi. Bien que les différentes tentatives effectuées sur des périodes plus longues semblent conduire à la même conclusion, la marge d'erreur augmente au fil du temps du fait que les sorties d'observation débutent après un an et demi de séjour. Il serait judicieux de reconduire l'analyse à partir d'une cohorte complète sur une période plus longue.

Les effets associés à l'origine ethnique sont également préoccupants. Les résultats indiquent que les immigrants de toute provenance, lorsque comparés à leurs compatriotes de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, éprouvent davantage de difficultés à se tailler une place au sein d'emplois correspondant à leur niveau de formation initial. Plus précisément, ils portent à croire qu'il s'agit avant tout d'un problème lié à la présence en emploi de manière générale plutôt qu'à l'emploi qualifié de manière spécifique, puisque l'effet de la provenance disparaît pratiquement lorsque l'analyse porte uniquement sur les individus détenant un emploi. Si la thèse de la discrimination ne peut être écartée pour expliquer la persistance du désavantage de plusieurs tout au long des premières années

d'établissement, d'autres hypothèses liées à l'équivalence, à la transférabilité des acquis et à la qualité de la formation effectuée à l'étranger (Sweetman, 2004 ; Bratsberg et Ragan, 2002 ; Friedberg, 2000) demandent à être davantage explorées.

Une des limites de notre étude tient au fait que la classification (CNP) utilisée pour déterminer la concordance entre le niveau de formation et celui requis pour l'emploi ne permet pas de distinguer entre les emplois nécessitant une formation de niveau premier cycle universitaire de celles nécessitant une formation de deuxième ou encore de troisième cycle. Or, les diplômés des cycles supérieurs composent une part importante de l'échantillon étudié (près du quart). Il est probable que certains d'entre eux ont été considérés comme occupant des emplois correspondant à leur niveau de compétences, malgré que le poste qu'ils occupaient ne requérait qu'un grade de premier cycle. Les données à notre disposition sont malheureusement imparfaites à ce sujet, et ne nous permettaient pas d'identifier ces cas de sous-utilisation des compétences. On peut néanmoins supposer qu'il existe davantage de variation dans le type d'emploi exercé entre grand niveau scolaire qu'entre différents niveaux universitaires.

Par ailleurs, nous avons tout de même pu étudier pour la première fois la présence dans des emplois pour lesquels ils sont qualifiés chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec au-delà du premier accès à un emploi de ce type. Les résultats de cette étude sont lourds de répercussion, tant pour les travailleurs immigrants que pour la société de manière plus générale qui veut tirer profit des compétences apportées par ces derniers. Comme les premières expériences sur le marché du travail local se sont avérées cruciales pour le reste du parcours en emploi, si des actions doivent être entreprises pour favoriser l'insertion économique, c'est tôt dans le processus de migration.

Du point de vue sociétal, les prochaines années seront marquées par le retrait massif du marché du travail de la génération des baby boomers et cette situation laisse présager des pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs. De plus, la

croissance de l'emploi la plus forte est dans les professions hautement qualifiées, c'est-à-dire des professions nécessitant habituellement un niveau de scolarité universitaire (Statistique Canada, 2003). En ce sens, il apparaît impératif d'agir le plus tôt possible afin de mettre en place les structures permettant aux nouveaux arrivants de se trouver des emplois correspondant à leurs niveaux de compétences, et ainsi tirer pleinement profit des compétences pour lesquelles ils ont été sélectionnés et éviter la dévaluation de celles-ci, faute d'avoir été utilisées. Elles peuvent prendre diverses formes, soit des mécanismes pour lier les employeurs aux employés potentiels ou encore en lien avec la reconnaissance des acquis étrangers et l'adhésion aux ordres professionnels, actions qui pourraient même être initiées avant la migration. Comme il apparaît difficile de sortir d'une trajectoire de sous-qualification amorcée dès les premières années d'établissement, mais qu'au contraire la présence en emplois correspondant à son niveau de compétences semble durable, favoriser un appariement adéquat au niveau des compétences des nouveaux arrivants permettra de profiter des compétences des travailleurs immigrants lorsque les manques à combler se feront sentir. Ce faisant, ces travailleurs contribueront par le fait même à supporter la part grandissante de la population à la retraite.

Du point de vue individuel, la persistance de la suréducation n'est pas exempte de conséquences. Certains individus risquent d'éprouver du ressentiment face à leur situation d'emploi et à leur expérience dans la société d'accueil. Ils peuvent le vivre comme un manque de valorisation de la part d'un pays qui les a pourtant choisis. La suréducation est aussi souvent associée à une moindre satisfaction face à l'emploi (Verhaest et Omey, 2006 ; Fleming et Kler, 2005). De plus, puisqu'une partie de l'investissement scolaire des individus suréduqués demeure inexploitée, ces derniers bénéficient généralement de retour sur leurs investissements inférieurs à ceux des individus occupant des emplois pour lesquels ils sont correctement appariés (Verhaest et Omey, 2006 ; Rubb, 2003b).

Si les retombées du type d'emploi occupé sont considérables pour la suite du parcours en emploi du nouvel arrivant, il est difficile de croire que celles-ci se

limitent à ce champ. Les conséquences individuelles et sociales seraient encore plus importantes si les travailleurs suréduqués n'arriveraient pas à obtenir des emplois d'aussi haut statuts et aussi bien rémunérés que leurs homologues occupant des emplois à la hauteur de leur niveau de compétences. La littérature abordant le sujet pour la population générale abonde, peu se sont cependant attardés à la question chez les immigrants, et aucune étude sur le sujet n'a été réalisée pour les travailleurs qualifiés du Québec. Cette dimension reste donc à explorer.

Bibliographie

- BRATSBERG, Brent et James Jr. RAGAN, (2002), « The Impact of Host-Country Schooling on Earnings », *Journal of Human Resources*, 37(1), p. 63-105.
- CHEVALIER, Arnaud, (2000), *Graduate Over-Education in the UK*, Discussion Paper, Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science, 22 p.
- DRHC (Développement des ressources humaines du Canada), (2001), *Classification nationale des professions*, [En ligne], Adresse URL : <http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml> .
- DRHC (Développement des ressources humaines du Canada), (1999), *Classification nationale des professions : l'abc de la CNP : guide de la CNP*, Hull (QC), 44 p.
- FLEMING, Christopher M. et Parvinder KLER, (2005), *I'm Too Clever for this Job: A Bivariate Probit Analysis on Overeducation and Job Satisfaction in Australia*, Discussion Paper no. 7, Labour Economics Research group, 30 p.
- FRENETTE, Marc, (2004), « The Overqualified Canadian Graduate: The Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification », *Economics of Education Review*, 23, pp. 29-45.
- FRIEDBERG, Rachel M., (2000), « You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital », *Journal of Labor Economics*, 18(2), pp. 221-251.
- GALARNEAU, Diane et René MORISSETTE, (2004), « Les immigrants sont-ils perdants ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, 16(3), pp. 7-19.
- GODIN, Jean-François, (2005), *Immigrants et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années*, Thèse de doctorat, Département de sciences humaines appliquées, Université de Montréal, 224 p.
- GODIN, Jean-François, (2004), *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996. Rapport synthèse (Partie 1)*, Québec : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 60 p.
- GREEN, Colin, Parvinder KLER et Gareth LEEVES, (2004), *Overeducation and the Assimilation of Recently Arrived Immigrants: Evidence from Australia*, Working Paper no. 4, Centre for Economic Policy Modelling, School of Economics, 33 p.

- GRONDIN, Chantal, (2007), « Connaissance des langues officielles chez les nouveaux immigrants : à quel point est-ce important sur le marché du travail ? », no. 89-624-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, 90 p.
- HARTOG, Joop, (2000), « Over-Education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? », *Economics of Education Review*, 19, pp. 131-147.
- KLER, Parvinder, (2006), « Graduate Overeducation and its Effects among Recently Arrived Immigrants to Australia: A Longitudinal Survey », *International Migration*, 44(5), pp. 93-128.
- LAPLANTE, Benoît et Benoît-Paul HÉBERT, (2001), « L'analyse des données biographiques au moyen des modèles linéaires à effets aléatoires. Le cas des carrières des acteurs professionnels », *Cahiers québécois de démographie*, 30(1), pp. 115-145.
- MARTIN, Laetitia, (2007), *Immigration, origines nationales et marché du travail : la présence en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs sélectionnés*, Mémoire de Maîtrise, Département de sociologie, Université de Montréal, 110 p.
- MCGUINNESS, Séamus, (2006), « Overeducation in the Labour Market », *Journal of Economic Surveys*, 20(3), pp. 387-418.
- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2009), (page consultée en novembre 2009), *Tableaux sur l'immigration au Québec – 2004-2008*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2004-2008.pdf>.
- MOULIN, Stéphane, (2006), « Modes de classements des jeunes salariés: variations autour du type de contrat et du sexe », *Actes des XIII èmes journées d'étude sur « Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail »*, pp. 155-168.
- POLLMANN-SCHULT, Matthias et Felix BÜCHEL, (2004), « Career Prospects of Overeducated Workers in West Germany », *European Sociological Review*, 20(4), pp. 321-331.
- RABE-HESKETH, Sophia et Anders SKRONDAL, (2005), *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*, College Station : Stata Press, 317 p.
- RENAUD, Jean et Tristan CAYN, (2006), *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, [En ligne]. Adresse URL :

http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/AccesEmploiQualifie_RapportRe naudCayn.pdf .

- ROSENFELD, Rachel A., (1992) « Job mobility and Career Processes », *Annual Review of Sociology*, 18, pp. 39-61.
- RUBB, Stephen, (2003a), « Overeducation: A Short or Long Run Phenomenon for Individuals? », *Economics of Education Review*, 22, pp. 389-394.
- RUBB, Stephen, (2003b), « Overeducation in the Labor Market: A Comment and Re-Analysis of a Meta-Analysis », *Economics of Education Review*, 22, pp. 621-629.
- SCHERER, Stefani, (2004), « Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy », *Work, employment and society*, 18(2), pp. 369-394.
- SICHERMAN, Nachum, (1991), « “Overeducation” in the Labor Market », *Journal of Labor Economics*, 9(2), pp. 101-122.
- SLOANE, Peter J., Harminder BATTU et Paul T. SEAMAN, (1999), « Overeducation, undereducation and the British Labour Market », *Applied Economics*, 31, pp. 1437-1453.
- STATISTIQUE CANADA, (2003), *Le profil changeant de la population active du Canada*, Recensement de 2001 : série « analyses », Ottawa, 48 p.
- SWEETMAN, Arthur, (2005), « Immigration as a Labour Market Strategy – Canada », pp. 13-46, dans J. Niessen and Y. Schibel, (éds.), *Immigration as a Labour Market Strategy – Europe and North American Perspectives*, Migration Policy Group, 236 p.
- VERHAEST, Dieter et Eddy Omeij, (2006a), « The Impact of Overeducation and its Measurement », *Social Indicators Research*, 77, pp. 419-448.

FIGURES ET TABLEAUX

Tableau I – *Statistiques descriptives (moyenne) des travailleurs qualifiés du Québec*

Caractéristiques de la grille de sélection		Caractéristiques de la grille de sélection (suite)	
Sexe (Hommes)	0,723	Études postsecondaires en français	0,661
Âge	32,09	Qualités personnelles	0,708
Niveau de scolarité		Motivation	0,677
Secondaire ou moins	0,072	Connaissance du Québec	0,503
Diplôme de métier	0,095	Séjours au Québec	
Certificat ou diplôme technique	0,198	Aucun séjour	0,519
Universitaire 1er cycle	0,397	Séjour pour travail ou études	0,230
Universitaire 2e cycle	0,163	Autre séjour	0,249
Universitaire 3e cycle	0,071	Liens sociaux avec le Québec	
2e spécialité	0,180	Aucun	0,166
Formation privilégiée	0,349	Parents	0,237
Domaine d'études		Amis	0,595
Formation générale, arts et autres	0,065	Présence d'un conjoint	0,361
Formation technique spécialisée	0,275	Age du conjoint	0,230
Gestion, administration et finance	0,191	Formation du conjoint	0,221
Sciences exactes (mathématiques et physique)	0,101	Expérience professionnelle du conjoint	0,303
Sciences appliquées (génie)	0,209	Connaissance du français par le conjoint	0,240
Sciences de la santé	0,029	Présence d'enfants	0,105
Sciences humaines et sociales	0,128	Écart entre l'émission du certificat de sélection et l'arrivée (jours)	41,19
Catégorie de sélection		Démarches pré migratoires	
P.E.M.P	0,611	Démarche pour un cours de français	0,144
P.D.Q.	0,268	Démarche pour un cours d'anglais	0,181
Autre (dérogation et emploi assuré)	0,120	Démarche pour un autre cours	0,047
Expérience de travail	0,717	Démarche pour une équivalence de diplôme	0,262
Emploi projeté		Démarche pour l'obtention de documents officiels	0,604
Finances et affaires	0,152	Démarche auprès d'un organisme professionnel	0,165
Sciences de la vie, architecture	0,044	Démarche pour un emploi	0,336
Santé, droit, sciences sociales et enseignement	0,099	Actes d'établissement - Québec	
Arts et culture	0,072	Avoir suivi un cours de français	0,138
Services aux individus, sécurité publique	0,037	Avoir suivi un cours d'anglais	0,216
Secteurs primaire, secondaire, métiers et transports	0,089	Avoir suivi une formation générale ou technique	0,167
Physique et Génie	0,207	Avoir suivi une formation universitaire	0,119
Mathématiques, informatique	0,165	Avoir occupé un emploi au cours de la période d'observation	0,880
Ventes	0,131	Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal	0,885
Emploi projeté régi par un ordre prof. /corps de métier	0,219	Région de provenance	
Niveau de l'emploi pré migratoire		Provenance	
Niveau gestionnaire	0,115	Maghreb	0,255
Niveau universitaire	0,413	Europe de l'Ouest et USA	0,378
Niveau collégial ou technique	0,273	Europe de l'Est et ex-URSS	0,158
Niveau secondaire ou professionnel	0,118	Asie de l'Est, Océanie	0,055
Absence d'emploi	0,079	Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	0,061
Connaissance du français	0,877	Amérique (sauf États-Unis)	0,048
Connaissance de l'anglais	0,557	Afrique (sauf Maghreb)	0,040

Tableau II – Table de mobilité : scolarité prémigratoire et niveau de compétences requis pour l'emploi à différentes semaines d'établissement

		Niveau de compétences requis pour l'emploi -- % (n)							Total
		0	A	B	C	D	Non-emploi		
Niveau de scolarité à l'arrivée - Semaines	A - Uni. cycles sup.								
	26	5,59 (20)	37,15 (133)	12,01 (43)	9,50 (34)	2,79 (10)	32,96 (118)	100 (358)	
	52	6,42 (23)	41,34 (148)	12,85 (46)	10,61 (38)	3,07 (11)	25,70 (92)	100 (358)	
	78	8,15 (29)	42,42 (151)	12,36 (44)	10,96 (39)	1,69 (6)	24,44 (87)	100 (356)	
	104	8,22 (25)	46,38 (141)	9,87 (30)	9,87 (30)	1,32 (4)	24,34 (74)	100 (304)	
	156	8,84 (13)	51,02 (75)	9,52 (14)	8,16 (12)	1,36 (2)	21,09 (31)	100 (147)	
	A - Uni. 1er cycle								
	26	4,60 (28)	18,72 (114)	12,64 (77)	10,67 (65)	4,43 (27)	48,93 (298)	100 (609)	
	52	5,27 (32)	23,89 (145)	16,80 (102)	12,52 (76)	4,61 (28)	36,90 (224)	100 (607)	
	78	5,12 (31)	26,45 (160)	17,85 (108)	12,73 (77)	3,80 (23)	34,05 (206)	100 (605)	
	104	6,87 (34)	28,28 (140)	17,78 (88)	13,33 (66)	2,42 (12)	31,31 (155)	100 (495)	
	156	8,68 (21)	32,64 (79)	16,53 (40)	14,88 (36)	2,89 (7)	24,38 (59)	100 (242)	
	B								
	26	5,94 (18)	13,53 (41)	17,82 (54)	15,18 (46)	6,27 (19)	41,25 (125)	100 (303)	
	52	6,91 (21)	15,13 (46)	25,00 (76)	14,14 (43)	4,61 (14)	34,21 (104)	100 (304)	
	78	6,60 (20)	17,82 (54)	26,07 (79)	16,50 (50)	2,64 (8)	30,36 (92)	100 (303)	
	104	6,61 (17)	18,29 (47)	26,85 (69)	15,56 (40)	1,95 (5)	30,74 (79)	100 (257)	
	156	10,20 (15)	19,05 (28)	27,21 (40)	14,29 (21)	2,72 (4)	26,53 (39)	100 (147)	
	C								
	26	5,48 (8)	2,74 (4)	34,25 (50)	15,07 (22)	10,27 (15)	32,19 (47)	100 (146)	
52	5,48 (8)	6,85 (10)	39,73 (58)	15,07 (22)	6,85 (10)	26,03 (38)	100 (146)		
78	6,21 (9)	5,52 (8)	36,55 (53)	16,55 (24)	4,14 (6)	31,03 (45)	100 (145)		
104	7,26 (9)	4,84 (6)	41,13 (51)	16,13 (20)	4,84 (6)	25,81 (32)	100 (124)		
156	9,30 (8)	6,98 (6)	45,35 (39)	15,12 (13)	10,47 (9)	12,79 (11)	100 (86)		
D									
26	7,34 (8)	7,34 (8)	19,27 (21)	20,18 (22)	13,76 (15)	32,11 (35)	100 (109)		
52	10,19 (11)	7,41 (8)	19,44 (21)	24,07 (26)	9,26 (10)	29,63 (32)	100 (108)		
78	10,19 (11)	8,33 (9)	23,15 (25)	25,00 (27)	9,26 (10)	24,07 (26)	100 (108)		
104	10,89 (11)	6,93 (7)	23,76 (24)	24,75 (25)	4,95 (5)	28,71 (29)	100 (101)		
156	13,79 (8)	6,90 (4)	27,59 (16)	24,14 (14)	5,17 (3)	22,41 (13)	100 (58)		
Total									
26	5,38 (82)	19,67 (300)	16,07 (245)	12,39 (189)	5,64 (86)	40,85 (623)	100 (1525)		
52	6,24 (95)	23,44 (357)	19,89 (303)	13,46 (205)	4,79 (73)	32,17 (490)	100 (1523)		
78	6,49 (100)	25,18 (382)	20,37 (309)	14,30 (217)	3,49 (53)	30,06 (456)	100 (1517)		
104	7,49 (96)	26,62 (341)	20,45 (262)	14,13 (181)	2,50 (32)	28,81 (369)	100 (1281)		
156	9,56 (65)	28,24 (192)	21,91 (149)	14,12 (96)	3,68 (25)	22,50 (153)	100 (680)		

Khi2 (20 dl): 26 sem: 189,607 ***; 52 sem: 166,854 ***; 78 sem: 162,629 ***; 104 sem: 164,910 ***; 156 sem: 122,633***

Figure 1 – *La situation des travailleurs sélectionnés sur le marché du travail à différents moments d'établissement*

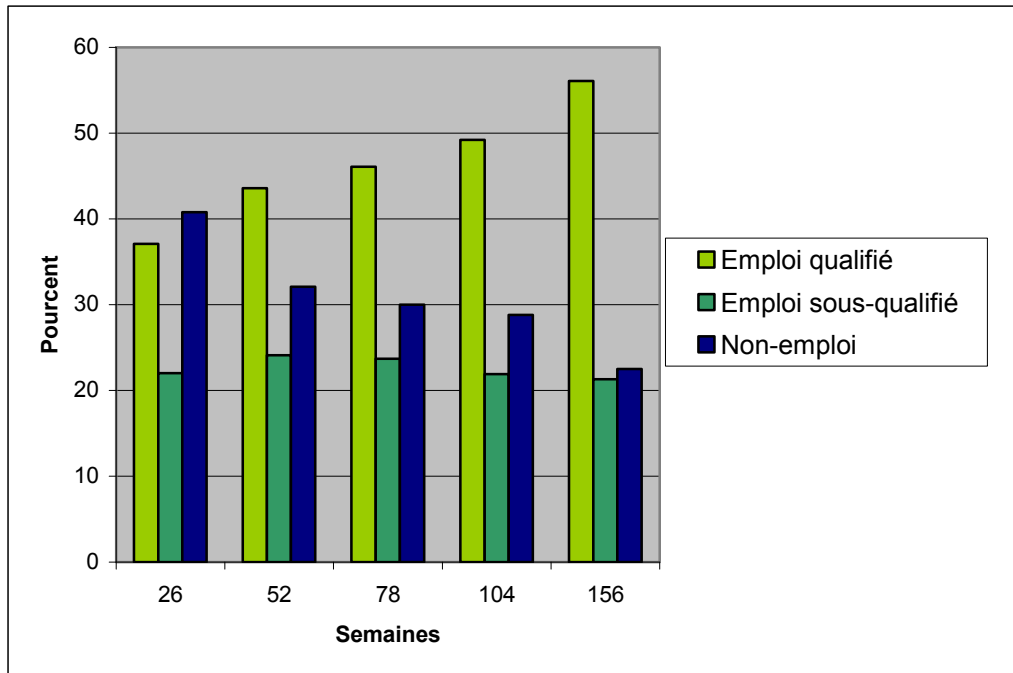


Figure 2 – *Proportion de travailleurs sélectionnés en emploi qualifié selon les semaines d'observation*

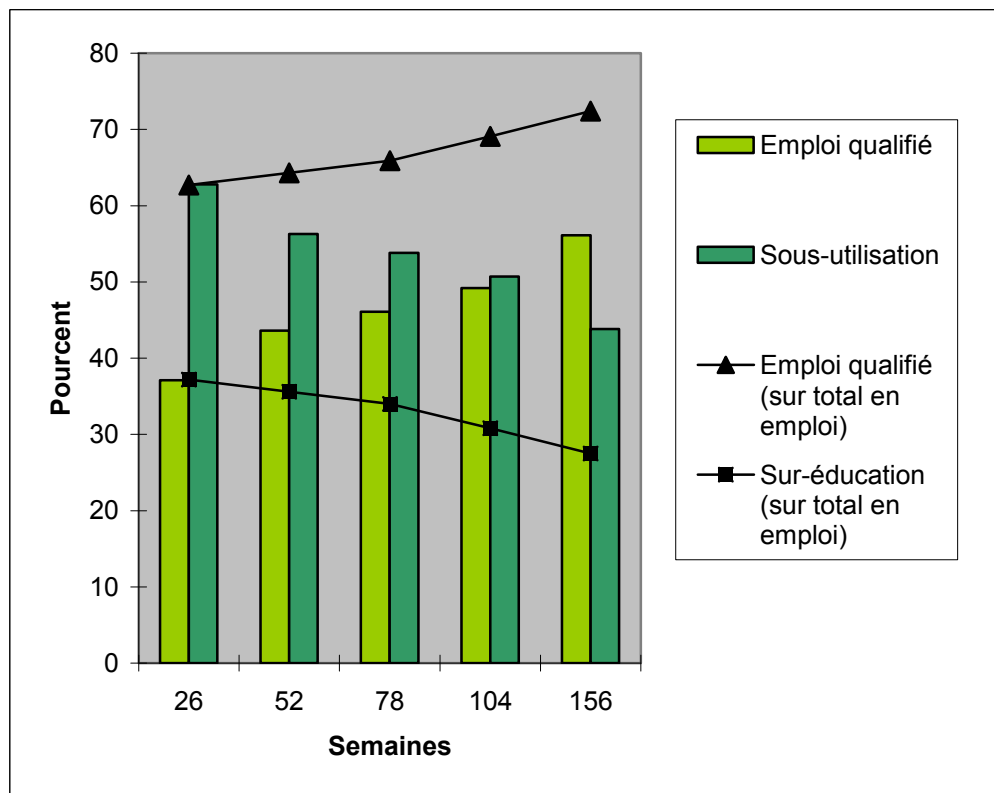


Tableau III – Régression logistique à effets aléatoires pour la présence en emploi qualifié

	Présence en emploi qualifié							Khi-carré	
	Période 1 :		Période 2 :			Période 3:			
	1 ^{ère} année		2 ^e année			3e à la 5e année			
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig. tp	Diff. t1 (sig.)	Coef.	Sig. tp	Diff. t1 (sig)	
Constante					-4,276 ***				
Semaines depuis l'arrivée					-0,007 ***				15,29 ***
Caractéristiques de la grille de sélection									143,39 *** (98,51 ***)
Sexe (réf. Femmes)					0,099				0,68
Âge (nbre pts)					0,241				1,48
Niveau de scolarité (réf. Universitaire 3e cycle)									41,93 ***
Secondaire ou moins					0,439				2,60
Diplôme de métier					0,109				0,16
Certificat ou diplôme technique					-0,409				3,47
Universitaire 1er cycle					-0,722 ***				12,36 ***
Universitaire 2e cycle					-0,581 **				7,57 **
2e spécialité (nbre pts)					0,167				1,47
Formation privilégiée (nbre pts)					0,297 *				5,16 *
Domaine d'études (réf. Formation technique spécialisée)									9,15
Formation générale, arts et autres					-0,309				1,95
Gestion, administration et finance					-0,258				2,36
Sciences exactes (mathématiques et physique)					-0,154				0,69
Sciences appliquées (génie)					0,071				0,24
Sciences de la santé					-0,371				1,42
Sciences humaines et sociales					-0,446 *				5,52 *
Catégorie de sélection (réf. P.E.M.P.)									15,57 ***
P.D.Q.					0,160				0,97
Autre (dérogation et emploi assuré)					0,769 ***				15,52 ***
Expérience de travail (nbre pts)					0,098				0,30
Emploi projeté (réf. Physique et génie)									13,96
Finances et affaires					0,164				0,60
Sciences de la vie, architecture					0,226				0,80
Santé, droit, sciences sociales et enseignement					0,546 *				6,30 *
Arts et culture					0,623 **				6,76 **
Services aux individus, sécurité publique					0,605 *				3,89 *
Secteurs primaire, secondaire, métiers et transports					0,205				0,96
Mathématiques, informatique					0,350				3,22
Ventes					0,188				0,77
Emploi projeté régi par un ordre prof. /corps de métier (réf. Non)					0,130				1,06
Niveau de l'emploi pré migratoire (réf. Absence d'emploi)									15,75 **
Niveau gestionnaire					0,115				0,24
Niveau universitaire					0,255				1,74
Niveau collégial ou technique					-0,196				0,87
Niveau secondaire ou professionnel					-0,335				2,05
Connaissance du français (nbre pts)					1,196 *				4,09 *
Connaissance de l'anglais (nbre pts)					1,866 **				8,60 **
Bilinguisme					-1,438 *				4,31 *
Études postsecondaires en français (nbre pts)					0,458 **				7,87 **
Qualités personnelles (nbre pts)					0,266				0,26
Motivation (nbre pts)					0,159				0,21
Connaissance du Québec (nbre pts)					-0,172				1,39
Séjours au Québec (réf. Aucun)									38,05 ***
Séjour pour travail ou études					0,949 ***				33,05 ***
Autre séjour					0,111				0,61
Liens sociaux avec le Québec (réf. Aucun)									0,17
Parents					-0,028				0,03
Amis					-0,054				0,16
Présence d'un conjoint (réf. Non)					-0,146				0,16
Age du conjoint (nbre pts)					0,052				0,04
Formation du conjoint (nbre pts)					0,237				0,48
Expérience professionnelle du conjoint (nbre pts)					0,196				0,67
Connaissance du français par le conjoint (nbre pts)					0,223				0,74
Présence d'enfants (nbre pts)					-0,405				1,56
Écart entre l'émission du certificat de sélection et l'arrivée (jours)					-0,001				0,45

Démarches pré migratoires						26,59 ***
Démarche pour un cours de français (réf. Non)			-0,164			0,84
Démarche pour un cours d'anglais (réf. Non)			-0,408 **			9,54 **
Démarche pour un autre cours (réf. Non)			-0,169			0,56
Démarche pour une équivalence de diplôme (réf. Non)			-0,300 **			7,00 **
Démarche pour l'obtention de documents officiels (réf. Non)			-0,030			0,09
Démarche auprès d'un organisme professionnel (réf. Non)			-0,171			1,58
Démarche pour un emploi (réf. Non)			0,077			0,57
Actes d'établissement - Québec						6521,70 ***
Suivre un cours de français (réf. Non)	-0,994 **	-1,427		-1,371		10,44 *
Suivre un cours d'anglais (réf. Non)	0,320	0,320		0,542		3,08
Suivre une formation générale ou technique (réf. Non)	-0,996 **	-0,587		-0,362		11,76 **
Suivre une formation universitaire (réf. Non)	-0,258	-0,369		-0,928 *		7,33
Avoir terminé un cours de français (réf. Non)	0,094	0,220		0,602 *		4,18
Avoir terminé un cours d'anglais (réf. Non)	0,496	0,175		0,392		6,42
Avoir terminé une formation générale ou technique (réf. Non)	1,035 **	0,297		0,320		9,89 *
Avoir terminé une formation universitaire (réf. Non)			-0,245			1,25
Occuper un emploi qualifié au temps t-1 (réf. Non)	4,646 ***	5,498 ***	***	6,404 ***	***	3068,82 ***
Occuper un emploi sous-qualifié (réf. Non)	-3,549 ***	-3,904 ***		-3,472 ***		413,69 ***
Nombre de semaines en emploi qualifié depuis l'arrivée			0,436 ***			371,95 ***
Nombre de semaines en emploi qualifié depuis l'arrivée – carré			-0,018 ***			302,09 ***
Nombre de semaines en emploi qualifié depuis l'arrivée – cube			0,000 ***			255,25 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée			0,015 ***			16,54 ***
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal (réf. Non)	0,155	-0,158		-0,292		5,98
Région de provenance						80,34 ***
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)						80,34 ***
Maghreb	-1,066 ***	-0,524 **	**	-0,913 ***		44,77 ***
Europe de l'Est et ex-URSS	-0,752 **	-0,156	*	-0,644 *		11,06 *
Asie de l'Est, Océanie	-0,700 *	-0,940 *		-1,076 **		10,12 *
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	-1,374 ***	-1,262 ***		-1,395 ***		29,79 ***
Amérique (sauf États-Unis)	-1,006 ***	-1,054 **		-1,150 **		15,52 **
Afrique (sauf Maghreb)	-0,716 *	-1,207 **		-1,328 ***		18,40 ***
Variables conjoncturelles						5,21
11 sept. 2001			-0,206			2,78
Cycle économique long (national)			-0,179			0,70
Cycle économique moyen (régional)			-0,138			1,87
Cycle économique court (saisonnier)			-0,001			0,00
n (groups)	1341					
n (obs)	51151					
LL	-5082,97					
df	114					
LR χ^2	19984,82 ***					
Log de la variance de niveau 1	0,212					
Écart-type (niveau 1)	1,112					
Rho	0,273					

* p<0,05 ; ** p<0,01 ; *** p<0,001

Figure 3 – Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi

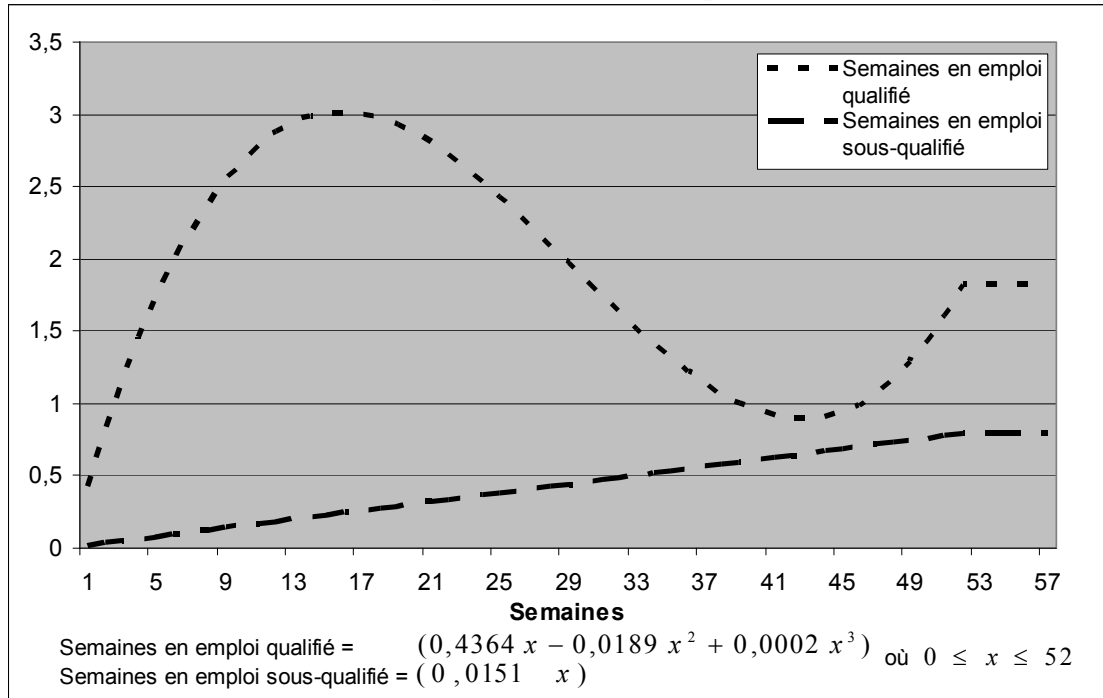


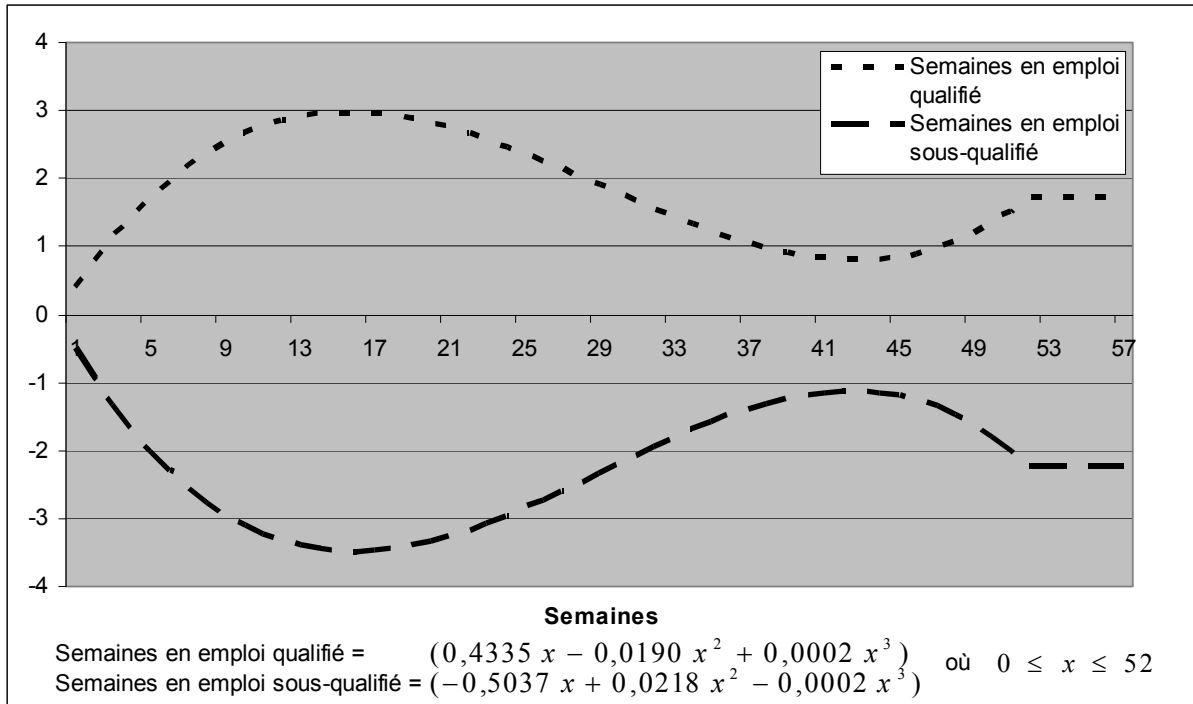
Tableau IV – Régression logistique à effets aléatoires pour la présence en emploi qualifié – non travailleurs exclus

	Présence en emploi qualifié								Khi-carré
	Période 1 :		Période 2 :			Période 3 :			
	1 ^{ère} année		2 ^e année			3e à la 5e année			
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig. tp	Diff tl (sig.)	Coef.	Sig. tp	Diff tl (sig.)	
Constante					-2,202				
Semaines depuis l'arrivée					-0,002				0,45
Caractéristiques de la grille de sélection									124,33 ***
									(76,38 ***)
Sexe (réf. Femmes)					0,240				1,70
Âge (nbre pts)					-0,027				0,01
Niveau de scolarité (réf. Universitaire 3e cycle)									59,93 ***
Diplôme de métier					1,882 ***				16,63 ***
Certificat ou diplôme technique					0,594				2,93
Universitaire 1er cycle					-0,668 *				4,67 *
Universitaire 2e cycle					-0,379				1,39
2e spécialité (nbre pts)					0,204				0,97
Formation privilégiée (nbre pts)					0,560 **				7,14 **
Domaine d'études (réf. Formation technique spécialisée)									7,23
Formation générale, arts et autres					-0,081				0,05
Gestion, administration et finance					0,335				1,75
Sciences exactes (mathématiques et physique)					0,530				3,14
Sciences appliquées (génie)					0,493 *				4,37 *
Sciences de la santé					-0,028				0,00
Sciences humaines et sociales					0,106				0,14
Catégorie de sélection (réf. P.E.M.P.)									3,16
P.D.Q.					0,383				2,36
Autre (dérogation et emploi assuré)					0,364				1,31
Expérience de travail (nbre pts)					-0,321				1,33
Emploi projeté (réf. Physique et génie)									15,25
Finances et affaires					-0,233				0,56
Sciences de la vie, architecture					0,932 *				4,92 *
Santé, droit, sciences sociales et enseignement					0,674 *				3,93 *
Arts et culture					0,113				0,10
Services aux individus, sécurité publique					0,154				0,10
Secteurs primaire, secondaire, métiers et transports					0,420				1,41
Mathématiques, informatique					0,574				3,54
Ventes					0,085				0,07
Emploi projeté régi par un ordre prof. /corps de métier (réf. Non)					0,084				0,18
Niveau de l'emploi préemptoire (réf. Absence d'emploi)									31,63 ***
Niveau gestionnaire					-0,064				0,04
Niveau universitaire					0,409				1,92
Niveau collégial ou technique					-0,519				2,74
Niveau secondaire ou professionnel					-1,028 **				8,65 **
Connaissance du français (nbre pts)					2,145 *				4,27 *
Connaissance de l'anglais (nbre pts)					2,183 *				3,99 *
Bilinguisme					-1,832				2,36
Études postsecondaires en français (nbre pts)					0,125				0,24
Qualités personnelles (nbre pts)					-0,003				0,00
Motivation (nbre pts)					0,046				0,01
Connaissance du Québec (nbre pts)					-0,046				0,04
Séjours au Québec (réf. Aucun)									3,26
Séjour pour travail ou études					0,402				2,66
Autre séjour					0,330				2,15
Liens sociaux avec le Québec (réf. Aucun)									1,20
Parents					-0,263				1,09
Amis					-0,101				0,22
Présence d'un conjoint (réf. Non)					-0,299				0,28
Age du conjoint (nbre pts)					0,305				0,64
Formation du conjoint (nbre pts)					-0,547				0,95
Expérience professionnelle du conjoint (nbre pts)					0,528				1,99
Connaissance du français par le conjoint (nbre pts)					0,017				0,00
Présence d'enfants (nbre pts)					0,119				0,06
Écart entre l'émission du certificat de sélection et l'arrivée (jours)					0,000				0,02

Démarches prémigratoires						7,04
Démarche pour un cours de français (réf. Non)						1,29
Démarche pour un cours d'anglais (réf. Non)						0,07
Démarche pour un autre cours (réf. Non)						0,05
Démarche pour une équivalence de diplôme (réf. Non)						3,75
Démarche pour l'obtention de documents officiels (réf. Non)						0,40
Démarche auprès d'un organisme professionnel (réf. Non)						0,04
Démarche pour un emploi (réf. Non)						0,95
Actes d'établissement - Québec						2035,36 ***
Suivre un cours de français (réf. Non)	-1,343 *	-1,704		-2,252		5,14
Suivre un cours d'anglais (réf. Non)	-0,940 *	0,987	*	-0,367		6,94
Suivre une formation générale ou technique (réf. Non)	0,227	0,361		-1,558		2,23
Suivre une formation universitaire (réf. Non)	1,478 *	0,266		-1,604	*	7,78
Avoir terminé un cours de français (réf. Non)	0,526	-0,433		0,741		4,55
Avoir terminé un cours d'anglais (réf. Non)	-0,247	-0,649		-0,091		2,88
Avoir terminé une formation générale ou technique (réf. Non)	1,412 *	0,377		-0,332	*	6,34
Avoir terminé une formation universitaire (réf. Non)						1,59
Occuper un emploi qualifié au temps t-1 (réf. Non)	4,041 ***	4,148 ***		4,589 ***		308,20 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée						94,92 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - carré						77,47 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - cube						63,23 ***
Occuper un emploi sous-qualifié au temps t-1 (réf. Non)	-2,887 ***	-4,776 ***	***	-5,737 ***	***	407,02 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée						146,44 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - carré						116,86 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - cube						95,38 ***
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal (réf. Non)	-0,200	0,388		1,157 **	***	11,63
Région de provenance						16,53
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)						16,53
Maghreb	-0,586 *	0,203	*	0,129		6,76
Europe de l'Est et ex-URSS	-0,544	0,195		0,250		3,66
Asie de l'Est, Océanie	-0,150	-0,674		0,015		0,99
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	-0,465	-0,36		-1,126		2,56
Amérique (sauf États-Unis)	-0,993 *	-0,355		-0,943		5,01
Afrique (sauf Maghreb)	-0,473	-0,311		-0,115		1,35
Variables conjoncturelles						1,4
11 sept. 2001						0,01
Cycle économique long (national)						0,29
Cycle économique moyen (régional)						1,21
Cycle économique court (saisonnier)						0,46
n (groups)	1092					
n (obs)	31252					
LL	-1330,344					
df	115					
LR x ²	5751,43 ***					
Log de la variance de niveau 1	0,134					
Écart-type (niveau 1)	1,069					
Rho	0,258					

* p<0,05 ; ** p<0,01 ; *** p<0,001

Figure 4 – Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – non travailleurs exclus



Annexe

Figure 5 – Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – 78 semaines maximum

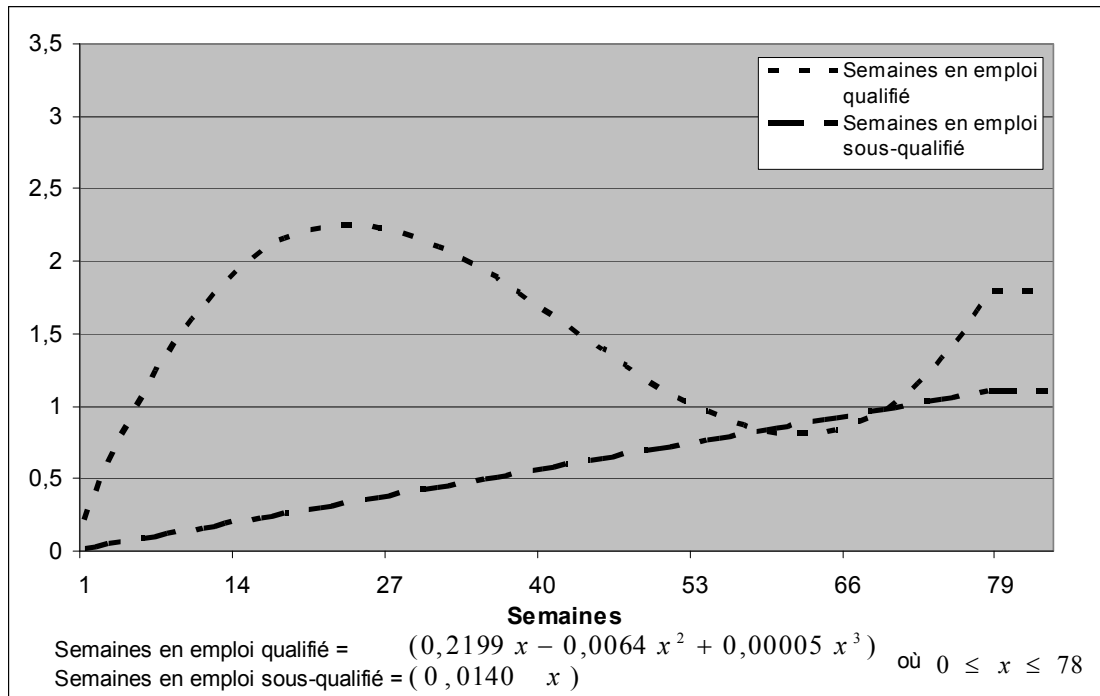


Figure 6 – Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – 104 semaines maximum

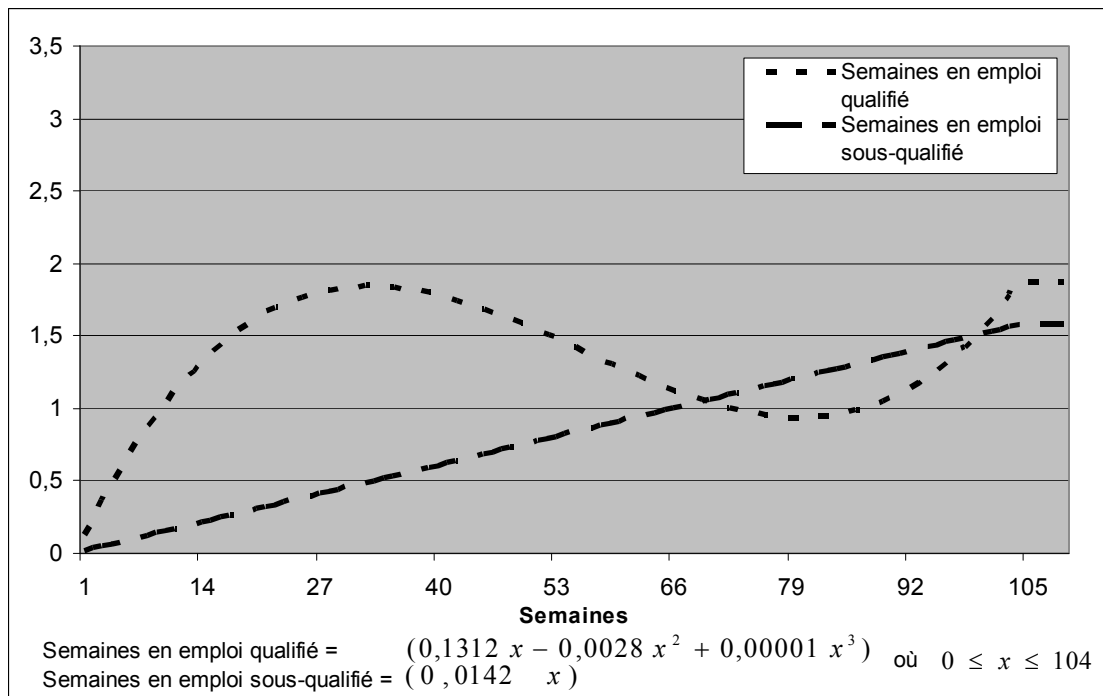


Figure 7 – Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – non travailleurs exclus – 78 semaines maximum

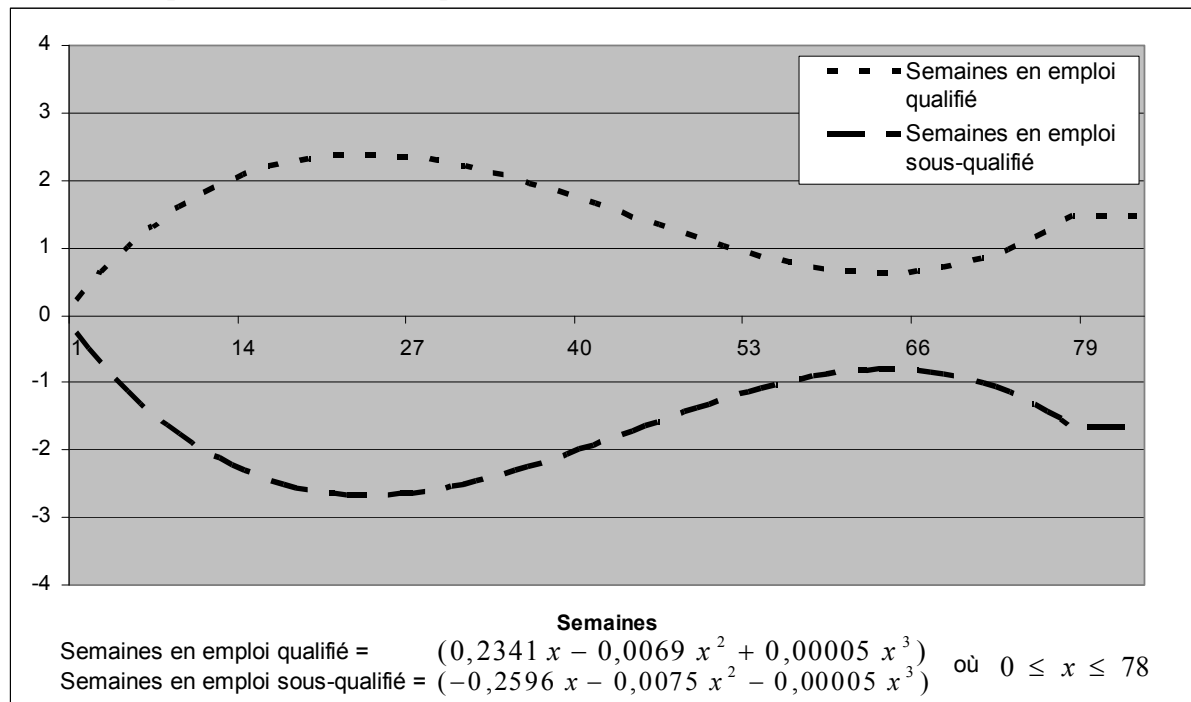
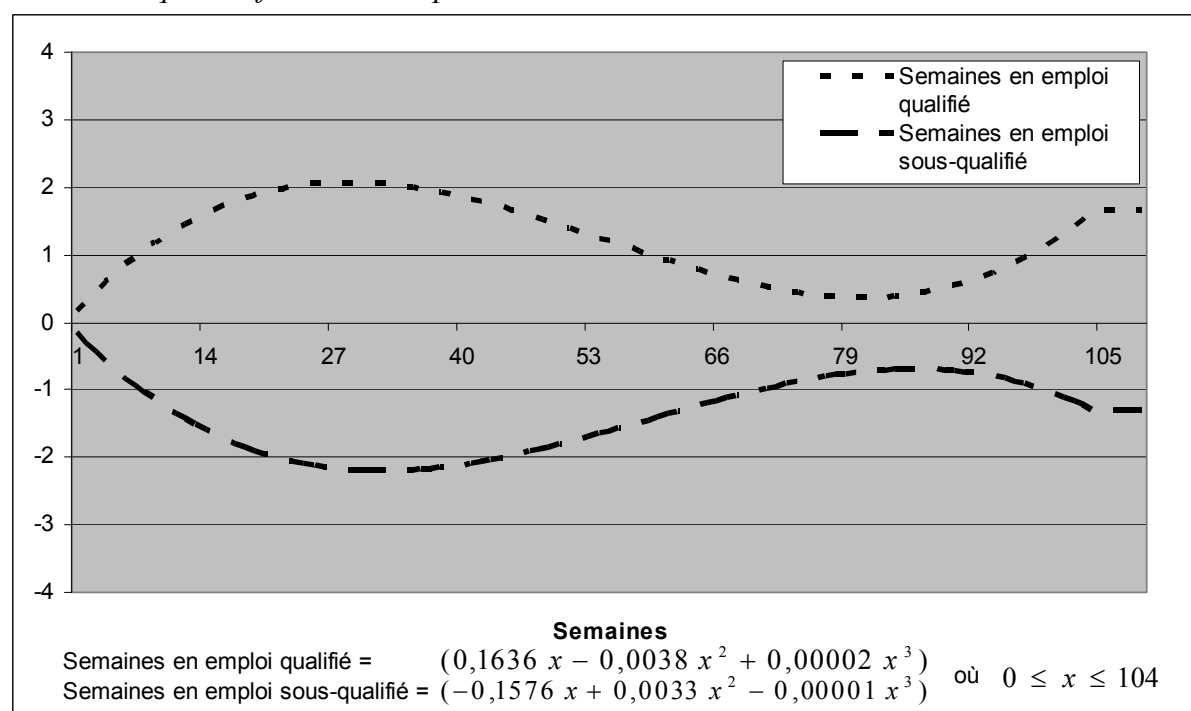


Figure 8 – Effet du temps cumulé en emploi sur la présence en emploi qualifié, selon le niveau d'adéquation formation-emploi – non travailleurs exclus – 104 semaines maximum



Chapitre 6. Article 3 – Conséquences à long terme de la suréducation en emploi : statut socioéconomique et salaire au cours des premières années suivant l'établissement au Québec d'une cohorte de travailleurs sélectionnés

Karine Bégin
Jean Renaud

Résumé : Cette étude s'attaque au rôle de la suréducation sur l'évolution du statut socioéconomique et du salaire chez les travailleurs immigrants sélectionnés s'étant établis au Québec. La croissance du statut socioéconomique et du salaire varie en fonction du lien entre le niveau de formation détenu et celui requis pour l'emploi. Les individus suréduqués par rapport à ce que requiert leur emploi occupent des emplois de statuts inférieurs et perçoivent des revenus moindres que les individus correctement appariés pour l'emploi qu'ils occupent. Outre l'effet immédiat de la suréducation, les expériences d'emploi passées dans la société d'accueil affectent également l'évolution des performances économiques. Si le statut socioéconomique des emplois des individus ayant vécu la suréducation croît plus rapidement que celui de ceux ne l'ayant pas connu, cet avantage s'avère insuffisant pour rattraper l'écart initial du fait d'occuper un emploi sous-qualifié. Au contraire, le salaire des personnes ayant cumulé de l'expérience dans des emplois suréduqués connaît une évolution plus lente que celui des individus ayant été correctement appariés par le passé. La provenance des immigrants apparaît également liée aux inégalités de salaire, et de façon moindre, de statut.

En vertu des pouvoirs qui lui ont été obtenus par le biais d'ententes fédérale-provinciale successives, le Québec, tout comme le Canada, déploie des efforts considérables pour attirer et sélectionner des immigrants qualifiés arborant un profil prometteur d'insertion en emploi. En parallèle à la grille canadienne instaurée en 1967 dont les critères reposent sur les qualifications professionnelles des individus, le Québec s'est également doté, en 1979, d'un tel outil pour sélectionner les candidats à l'immigration désirant s'établir au sein de cette province (Boudarbat et Boulet, 2007). Les critères de sélection de la grille québécoise ont évolué au fil du temps. Les dernières transformations y ont été apportées en 1996, puis en 2006. Les immigrants sont évalués en fonction de différentes dimensions, une grande partie ayant rapport à

leur employabilité, dont la formation (diplôme détenu et domaine de formation), l'expérience professionnelle cumulée et leurs compétences linguistiques en français et en anglais (Parent et Worswick, 2004 ; MRCI, 2000 ; Langlais, 1998). Aux côtés des immigrants admis pour des fins de réunification familiale et des réfugiés, la part relative de la composante économique dans le flux migratoire québécois a cru au cours des dernières années, passant de 30,8% en 1996, pour atteindre 65% en 2008. À l'intérieur de celle-ci, l'immigration des travailleurs qualifiés a également pris de l'ampleur puisqu'elle comptait pour 64%, 72% et 91% de l'immigration économique en 1996, 2000 et 2005 – ce qui représente respectivement 25, 36 et 59% du flux migratoire total pour ces trois années (MICC, 2009 ; MRCI, 2001).

Étant admis pour des motifs économiques, l'objectif premier est que ces immigrants puissent participer activement à l'économie du pays d'accueil, et ce, au meilleur des compétences pour lesquelles ils ont été sélectionnés. Or, si la majorité arrive à décrocher un emploi correspondant à leur niveau de compétences, un peu plus de 30% des travailleurs sélectionnés n'auront toujours pas accédé à un emploi dont le niveau d'éducation requis correspond à leur niveau de scolarité prémigratoire après cinq ans de résidence au Québec (Renaud et Cayn, 2008). De manière générale, les immigrants canadiens détenant un grade universitaire seraient deux fois plus susceptibles que les Canadiens d'origine de se trouver dans un emploi demandant tout au plus un niveau d'étude secondaire (Li, Gervais et Duval, 2006 ; Galarneau et Morissette, 2004).

Face à cette situation, nous chercherons à savoir comment la suréducation, ou son contraire un appariement réussi entre le niveau de formation détenu et les emplois occupés, affecte d'autres dimensions de la qualité de l'emploi : le statut socioéconomique et le salaire. Des données de nature longitudinale rétrospective permettront de saisir l'impact immédiat de la relation niveau de formation-emploi ainsi que celui des expériences en emploi passées sur ces deux indicateurs de qualité d'emploi.

Statut socioéconomique et salaire chez les immigrants

Afin de mieux comprendre la mobilité professionnelle et l'adaptation des immigrants, le statut socioéconomique a à maintes reprises été étudié. Il s'agit souvent de comparer la situation pré- et postmigratoire des individus afin de voir si les immigrants arrivent à recouvrir le statut qu'ils détenaient dans leur pays d'origine une fois établis dans la société d'accueil⁵¹. Dans cette optique, plusieurs se sont attardés à expliquer la mobilité descendante suivant la migration et le recouvrement du statut prémigratoire, dans différents pays, dont l'Australie, Israël, l'Allemagne et le Canada (Akresh, 2007 ; Chiswick et Lee, 2005 ; Bauer et Zimmermann, 1999 ; McAllister, 1995 ; Raijman et Semyonov, 1995 ; Renaud et Crespo, 1994 ; Crespo, 1993). On y représente l'adaptation des immigrants sous forme d'un « U ». Selon ce modèle, on s'attend à ce que les nouveaux arrivants connaissent une mobilité descendante en début d'établissement par rapport à leur situation d'emploi d'origine, mais qu'au fil du temps, ces derniers regagnent le statut perdu et s'assimilent au marché de la société d'accueil.

Cette approche, quoique longitudinale, demeure limitée dans la mesure où sont exclus de l'analyse les immigrants n'ayant jamais occupé d'emploi avant de migrer. De plus, le portrait de la situation des immigrants sur le marché du travail est généralement pris qu'à quelques points précis dans le temps et se limite souvent au premier emploi et à l'emploi en cours au moment de l'entrevue, auquel sera comparée la situation prémigratoire de l'individu. Or, en ne considérant que quelques points dans le temps, il est difficile de bien saisir quels sont les facteurs qui affectent la mobilité professionnelle postmigratoire des individus au fil du temps.

Quant au salaire, il est sans conteste l'indicateur le plus utilisé pour appréhender la performance économique des nouveaux arrivants. Les analyses sur la question cherchent à établir comment le salaire des immigrants se compare à celui des natifs et comment celui-ci évolue en fonction du temps passé dans la société d'accueil

⁵¹ Une autre approche consiste à comparer la distribution occupationnelle des immigrants à celle des natifs (Frenette et al. 2003 ; Green, 1999 ; Satzewich et Li, 1987 ; Boyd, 1985 ; Richmond et Kalbach, 1980).

(McDonald et Worswick, 1998). Plusieurs études canadiennes pointent à la détérioration des salaires des immigrants au cours des dernières décennies. Celles-ci indiquent que, non seulement l'écart entre les gains des nouveaux arrivants et les natifs ne cesse de s'élargir depuis les années 1979, mais également que l'atteinte de la parité avec les natifs paraît improbable, et ce bien que les revenus des immigrants croissent de manière plus rapide que ceux des non-immigrants (Statistique Canada, 2008 et 2003 ; Frenette et Morissette, 2005 ; Grant, 1999 ; Bloom, Grenier, Gunderson, 1995 ; Baker et Benjamin, 1994). Par exemple, en 1990 et en 2000 les hommes immigrants au Canada depuis une année gagnaient 0,63 \$ pour chaque dollar gagné par un Canadien, alors qu'en 1980, ces immigrants en gagnaient 0,72 \$. De plus, en 2000, les immigrants qui étaient au pays depuis 10 ans gagnaient 0,80 \$ pour chaque dollar fait par un natif, alors que pour la même durée de résidence, ils en faisaient 0,90 \$ en 1990 et avaient déjà atteint la parité dans les années 1980 (Statistique Canada, 2003). L'écart entre les gains des immigrants universitaires et ceux des natifs détenant un tel grade est plus prononcé que pour ceux faiblement scolarisés. En 1980, le ratio des gains des immigrants récents par rapport aux personnes nées au Canada s'établissait à 0,77 \$ pour les universitaires immigrants et à 0,84 \$ pour ceux sans un tel grade, contre respectivement 0,48 \$ et 0,61% en 2005 (Statistique Canada, 2008).

Les études sur le salaire ont surtout cherché à expliquer les performances de groupe, et ne se sont pas centrées sur le processus d'établissement en emploi au niveau individuel. Si ces études ont permis d'établir des comparaisons entre les natifs et les différentes cohortes d'immigrants et de constater le désavantage des cohortes récentes sur le marché du travail, elles posent la question de l'adaptation des immigrants récents et des processus par lesquels ils se positionnent sur le marché du travail local. Ce n'est que par une approche davantage microsociale que l'on pourra mieux comprendre les processus de mobilité en emploi des individus. En ce sens, nous nous proposons de recentrer le débat sur les parcours individuels à travers une approche longitudinale. Ce faisant, nous pourrions explorer le rôle de la relation

niveau de formation-emploi sur les processus de mobilité salariale et du statut socioéconomique en début d'établissement.

Qualité de l'emploi et suréducation

Un des pans de recherche privilégiés par la littérature portant sur la suréducation est celui de son effet sur le salaire. De manière générale, on trouve qu'à scolarité égale, les individus suréduqués ont des revenus d'emplois inférieurs à ceux détenant des emplois correspondant à leurs compétences. Cependant, ceux qui se trouvent dans une situation de suréducation sont mieux rémunérés pour le poste qu'ils occupent que ne le sont les individus correctement appariés pour un poste de niveau équivalent, ce qui leur permet de tirer un certain profit de leurs années de scolarité excédentaires (Verhaest et Omey, 2006 ; Rubb, 2003 ; Green, McIntosh et Vignoles, 2002 ; Groot et Maassen van den Brink, 2000 ; Sloane, Battu et Seaman, 1999 ; Duncan et Hoffman, 1981).

Au-delà du constat de l'effet immédiat de la suréducation sur le salaire, on peut se demander quel est son effet à long terme sur la croissance des gains des salariés. À partir de données allemandes, Büchel et Mertens (2004) ont voulu tester l'hypothèse selon laquelle l'acceptation d'un emploi sous-qualifié peut servir de tremplin aux individus dans leur carrière, ces derniers étant supposés connaître une mobilité (salariale dans leur cas) plus importante. Ils ont étudié la croissance des gains de travailleurs allemands afin de voir si les gains de ceux se retrouvant dans une situation de suréducation augmentent davantage que ceux des travailleurs correctement appariés d'une année à l'autre ainsi que sur une période de cinq ans. Contrairement à leurs attentes, les chercheurs trouvent que les gains des travailleurs initialement suréduqués croissent moins rapidement que ceux des salariés correctement appariés pour l'emploi qu'ils occupaient.

Seules une étude canadienne et deux études australiennes abordent la question spécifique des retombées de la suréducation sur les salaires des immigrants (Wald et Fang, 2008 ; Kler, 2006 ; Green, Kler et Leeves, 2004). À partir de données panel

décrivant la situation d'emploi des nouveaux arrivants à trois moments dans le temps (environ 6 mois, un an et demi et trois ans et demi), les deux études australiennes ont estimé l'effet de la suréducation sur le salaire décroché. L'une (Green, Kler et Leeves, 2004) porte sur l'ensemble des immigrants, alors que l'autre (Kler, 2006) porte plus spécifiquement sur les diplômés universitaires. Les résultats qu'ils obtiennent concordent avec la littérature générale sur le sujet, à savoir que le retour sur les années de surplus est positif, mais inférieur à celui associé aux années requises pour occuper un emploi donné. L'analyse de Wald et Fang (2008) des données canadiennes de l'enquête sur le milieu de travail abonde également dans ce sens. En plus du constat des retombées inférieures des années de scolarités excédentaires, les auteurs soutiennent également que le rendement obtenu par les immigrants pour chaque année de scolarité est moindre que celui obtenu par une personne native du Canada.

Cependant, ces études demandent à être poursuivies, d'une part pour voir si des résultats similaires s'appliquent aux travailleurs immigrants sélectionnés du Québec, mais également afin d'aller au-delà de l'effet immédiat de la suréducation sur le salaire, et considérer en plus comment le parcours en emploi en début d'établissement affectera le reste du cursus professionnel des nouveaux venus. Aucune étude n'a été recensée portant directement sur le lien entre le statut socioéconomique et la suréducation. Nous explorerons également cette dimension.

Méthodologie

Les données utilisées dans cette étude proviennent de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) du Québec. Les répondants de l'enquête – soit 1875 requérants principaux et conjoints accompagnant – composent un échantillon probabiliste des travailleurs immigrants sélectionnés arrivés au Québec entre janvier 1997 et juin 2000, pour lesquels de l'information sur la situation pré- et postmigratoire a été recueillie. Seuls les requérants principaux (n=1541) ont été conservés aux fins de la présente analyse, ces derniers ayant été soumis directement à la grille de sélection québécoise, alors que les conjoints accompagnant n'ont pas fait

l'objet d'une telle sélection visant à retenir les candidats les plus susceptibles de s'intégrer au marché du travail local⁵².

L'information rapportée dans l'enquête se répartit en deux catégories. D'un côté, on retrouve des données de nature administrative provenant des fichiers du ministère. Elles se rapportent en grande partie aux informations prises lors de la demande de certificat de sélection du Québec (CSQ). En plus des renseignements sur les caractéristiques sociodémographiques de base (âge, sexe, provenance), on y retrouve également les points attribués pour chaque critère de la grille de sélection en vigueur (soit celle de 1996).

À cela ont été couplées des données de sondage retraçant rétrospectivement les premières expériences vécues par les immigrants dans la société québécoise. Le terrain ayant eu lieu en mars 2002, cette partie de l'enquête couvre environ de deux ans (21 mois) à cinq ans (63 mois) de résidence. Il y fut répertorié l'ensemble des épisodes d'emploi, de non-emploi et de formation poursuivis par les répondants. Les dates de début et de fin de chacun de ces épisodes, de même que leurs caractéristiques ont été saisies. Ainsi pour tous les emplois occupés entre le moment de l'arrivée et celui où les entrevues ont été effectuées, de l'information notamment sur le salaire, les heures de travail et le type de travail effectué sont disponibles.

Les données sur la nature du travail effectué sont particulièrement utiles aux fins de la présente analyse. À partir des renseignements recueillis, chacun des emplois⁵³ s'est vu attribuer un code de la classification nationale des professions (CNP). Ce dernier est constitué de quatre chiffres qui permettent de référer aux différentes professions à travers un vocabulaire et une description normalisés pour l'ensemble du Canada (DRHC, 1999). Le code est organisé de manière hiérarchique,

⁵² Pour plus de détails sur la représentativité de l'échantillon de l'enquête et du sous-échantillon composé des requérants principaux, voir Godin (2004). Des statistiques descriptives sur leur composition (âge, sexe, niveau de scolarité prémigratoire, etc.) et leurs premières expériences québécoises (formation, emploi) peuvent également y être trouvées.

⁵³ Soit tous les emplois occupés au Québec après la migration, de même que le dernier emploi occupé par le répondant avant de migrer.

l'ajout de chacun des chiffres permettant de cibler de manière plus précise la profession et la nature des tâches qui en découlent. Le premier chiffre (0-9) désigne les genres de compétences – c'est-à-dire le domaine de l'emploi ou encore le champ de formation ou d'expérience normalement exigé. Par exemple, on retrouve des professions liées à la gestion (0), aux affaires, finance et administration (1), ou encore aux sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (2). Le second chiffre (1-6) désigne le niveau de compétences généralement requis pour l'emploi. Quatre grands niveaux de compétences sont répertoriés, soit : le niveau A – Universitaire (chiffre 1), le niveau B – formation collégiale ou professionnelle (chiffre 2 et 3), le niveau C – formation de niveau secondaire ou spécifique à la profession (chiffre 4 et 5) et le niveau D – aucune formation spécifique si ce n'est une formation en cours d'emploi (chiffre 6). Aucun niveau de compétence n'est assigné aux emplois liés à la gestion, puisque plusieurs autres facteurs que la scolarité (telle l'expérience) entrent en ligne de compte dans l'attribution de ces postes. Cependant, comme les répondants qui occupent ce type d'emploi sont en majorité de niveau universitaire dans l'enquête, nous les considérerons équivalents aux emplois nécessitant un niveau de compétences A.

En comparant le niveau de compétences requis pour chaque emploi (tel que mesuré par la CNP) au niveau de scolarité prémigratoire des individus, nous avons pu déterminer, pour chaque situation d'emploi, si l'individu occupe au moins un emploi correspondant à ses compétences ou si ce dernier est suréduqué pour l'emploi qu'il détient. Cette méthode pour mesurer la relation formation-emploi est celle de l'approche normative ou communément appelée *Job Analyst* (Hartog, 2000).

De cette mesure seront dérivés deux types de variables indépendantes : l'un rendant compte de l'effet immédiat de la relation formation-emploi sur le statut socioéconomique et le salaire, l'autre rapportant l'effet des expériences de suréducation et d'appariement optimal passées sur les deux indicateurs de qualité d'emploi des immigrants. Notons que les variables se rapportant à la situation d'emploi immédiate des individus seront dichotomiques, et non des variables

d'années de scolarité continues dont le but consiste à mesurer le retour sur l'éducation requise et de surplus. Pour les immigrants, comme la scolarité a été effectuée dans différents pays, la durée requise pour obtenir un diplôme peut varier. De plus, on peut également imaginer des cas où des individus cumuleront deux diplômes de même niveau, ce qui aura comme conséquence d'augmenter le nombre d'années de scolarité à leur actif sans toutefois avoir d'impact sur le plus haut niveau de scolarité détenu. Pour ces raisons, nous considérerons le niveau atteint et nous nous concentrerons sur l'effet de la suréducation et son contraire. En ce qui a trait à la relation niveau de formation-emploi pour les emplois antérieurs, des variables cumuleront de manière dynamique le temps passé en emploi correspondant à son niveau de compétences et en emploi sous-qualifié jusqu'à l'atteinte d'un maximum de 52 semaines. Ceci donnera suffisamment de temps aux immigrants d'accéder à l'emploi, le délai médian étant de 14 semaines (Renaud et Cayn, 2008) et d'acquérir une certaine expérience professionnelle locale. De plus, comme les individus ayant pris part à l'enquête ont des durées d'observation variables (de 63 à 273 semaines), cela donnera la chance à tous d'avoir atteint le maximum de temps dans l'un ou l'autre des types d'emploi. Nous incluons ces variables dans leur forme linéaire, carré (1 point d'inflexion) et cubique (2 points d'inflexion).

Le code de la CNP attribué aux emplois servira également à créer la première variable dépendante, soit le statut socioéconomique. Du croisement entre le genre de compétences et le niveau de compétences des emplois il en résulte 26 grands groupes⁵⁴. À l'intérieur de ceux-ci, on retrouve des professions relativement apparentées. Par exemple, le grand groupe relatif aux *Personnel professionnel en gestion des affaires et des finances* se compose des professionnels en finance, en vérification et en comptabilité ainsi que des professionnels en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises ou encore le grand groupe lié au *Personnel élémentaire de la vente et des services* comporte notamment les caissiers, les serveurs, les gardiens de sécurité et les nettoyeurs. D'autres grands groupes

⁵⁴ L'ajout des deux chiffres supplémentaires permet de cerner les groupes intermédiaires et de base qualifiant la profession.

regroupent des fonctions un peu plus diversifiées, mais néanmoins dans le même secteur et requérant le même niveau de scolarité, comme c'est le cas pour celui du *Personnel professionnel des soins de santé* qui réunit les médecins, dentistes et vétérinaires aux pharmaciens et professionnels en sciences infirmières.

Goyder et Frank (2007) ont réalisé une enquête visant à classer sur une échelle de prestige chacun de ces 26 sous-groupes. Nous utiliserons cette échelle nouvellement développée comme mesure du statut socioéconomique. Bien qu'agrégée, cette mesure a le mérite d'être la plus récente. En effet, mis à part celle-ci, les efforts de classification des professions canadiennes sur une échelle de prestige remontent à Blishen en 1981 (Blishen, Carroll et Moore, 1987) et dont les ramifications datent d'aussi loin que 1965 (Goyder et Frank, 2007). Ce faisant, l'indice développé par Blishen risque de ne plus refléter la situation d'emploi actuelle, notamment en raison de la transformation vers une économie du savoir et de l'émergence de différentes professions s'y rattachant. Les données le permettant, le statut socioéconomique des individus sera relevé et analysé à la première semaine de chaque mois d'établissement pour lesquels ils occuperont un emploi, et ce pour toute la durée pendant laquelle le répondant aura été suivi par l'enquête. Il constituera la première variable dépendante de l'analyse⁵⁵.

La seconde variable dépendante est le logarithme du salaire hebdomadaire. Elle sera également mesurée à chaque première semaine du mois où les travailleurs sélectionnés seront en emploi, tant qu'ils seront sous observation. Ainsi, la population étudiée à travers les deux analyses que nous proposons sera de nature dynamique et non fixe. Il s'agit d'un sous-échantillon dynamique des individus observés à chaque semaine. Dépendamment de leur situation professionnelle (employés ou non) à une semaine donnée, les individus pourront ou non faire partie de la population étudiée et

⁵⁵ Comme la première variable dépendante et les variables indépendantes centrales à l'analyse sont développées à partir du code de la CNP, il existe une certaine redondance entre les deux mesures. Celle-ci est néanmoins limitée dans la mesure où l'indicateur de suréducation est détaché du niveau absolu de scolarité de par la comparaison entre le niveau requis pour l'emploi et le niveau prémigratoire.

ils pourront y entrer/sortir autant de fois qu'ils connaîtront de transition entre l'emploi et le non-emploi.

Notons que le salaire hebdomadaire ne sera pas corrigé pour l'inflation puisque les données étant de nature longitudinale rétrospective, la valeur du salaire est prise au moment de l'entrevue et ne peut évoluer au fil du temps⁵⁶. De plus, la durée d'observation est relativement courte (un an et demi à 5 ans). La valeur déclarée est donc susceptible de refléter, ou du moins de s'approcher, de sa valeur au moment de l'enquête si celle-ci avait été corrigée pour tenir compte de l'inflation.

Des régressions linéaires multi-niveaux seront réalisées⁵⁷, où les unités de niveau 1 représentent les différentes semaines d'observation (une par mois) et les unités de niveau 2 les travailleurs sélectionnés. La formule suivante s'applique pour les deux analyses de régression qui seront réalisées.

$$y_{it} = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2it} + \beta_3 x_{1i} x_{2it} + \zeta_i + \varepsilon_{it} \quad \text{où } t = 1, 5, 9, 13, \dots$$

Source : Adapté de Rabe-Hesketh et Skrondal, 2005

Tout en mettant l'accent sur les variables relatives à la relation niveau de formation-emploi, nous chercherons aussi à identifier les déterminants généraux du statut et du salaire ayant trait aux caractéristiques de la grille de sélection, à la

⁵⁶ Le salaire étant fixe pour un emploi donné, on peut supposer que l'effet obtenu quant à l'adéquation formation-emploi serait d'autant plus fort si l'on considérait son évolution de manière dynamique. À ceux qui pourraient plaider pour conserver qu'une observation par emploi occupé de la valeur fixe du salaire au fil du temps, nous arguons que l'individu demeure susceptible de changer d'emploi à chaque semaine, et peut également cumuler plusieurs emplois.

⁵⁷ Comme l'analyse portera que sur les moments où l'individu détient un emploi, il aurait été préférable de réaliser des régressions de type Heckman afin de modéliser la participation sur le marché du travail et d'en identifier les déterminants. Ce type de modèle aurait permis d'inférer à l'ensemble de la population des travailleurs qualifiés les résultats d'analyse, alors que les résultats de régressions linéaires, excluant les chômeurs, sont uniquement inférables au sous-ensemble des travailleurs. Cependant, ce type d'analyses n'est pas encore répandu pour les modèles multi-niveaux. Pour une analyse approfondie des déterminants de la présence sur le marché du travail des travailleurs immigrants sélectionnés étudiés, voir Martin (2007). Quant à un autre type de modèle disponible dans la gamme multi-niveaux pour prendre en compte les données censurées, soit les modèles Tobit, ils sont inappropriés pour l'étude du salaire puisque la valeur de la variable dépendante ne peut pas prendre de valeurs négatives et que les valeurs de zéro sur le revenu ne sont pas dues à la censure, mais plutôt aux décisions des individus (Maddala, 2001).

situation professionnelle prémigratoire, aux démarches prémigratoires en vue de l'établissement, aux actes d'établissement posés dans la société d'accueil, à la conjoncture économique et sociale ainsi qu'à la provenance des individus. La plupart des variables relatives aux actes d'établissement dans la société d'accueil (formations suivies et emploi) et les variables conjoncturelles prendront des valeurs pouvant fluctuer au fil du temps. De plus, des interactions entre le temps de résidence et les variables relatives aux actes d'établissement, ainsi qu'à la provenance permettront de rendre compte de l'effet changeant de ces dernières et donc de distinguer entre les dynamiques propres au début de l'établissement de celles agissant davantage à long terme, tel que préconisé par la démarche adoptée par plusieurs chercheurs québécois sur l'immigration (Renaud et Cayn, 2008 ; Martin, 2007 ; Godin, 2005).

Statut socioéconomique

[INSÉRER LA FIGURE 1 ICI]

Tel qu'illustré dans la figure 1, le statut socioéconomique augmente très légèrement au cours des premières années suivant l'établissement, passant d'un minimum de 66,6 quelques semaines après l'arrivée à 68,5 au terme des trois premières années de résidence⁵⁸. Le statut plus élevé des toutes premières semaines et le déclin qui s'ensuit peuvent s'expliquer par le fait que certains individus ont déjà un emploi à leur arrivée au Québec et que ces emplois tendent à être de statut supérieur. Après quelques semaines, ceux-ci sont rejoints par le reste des travailleurs sélectionnés qui s'insèrent peu à peu au marché du travail. Le statut des immigrants détenant un emploi correspondant à leurs compétences est pratiquement stable tout au long de la période observée, oscillant entre 70 et 71 points. Il est évidemment plus élevé que celui des individus suréduqués pour l'emploi qu'ils occupent. Un écart initial d'environ 10 points est observé, quoique celui-ci diminue légèrement au fil du

⁵⁸ La présentation des statistiques descriptives se limite aux quatre premières années, après quoi il ne reste plus suffisamment d'individus sous observation pour en tirer des résultats stables (soit moins de 45% des effectifs initiaux). Cependant, les analyses de régression seront conduites sur la totalité de la période d'observation, soit environ 5 ans comme les effectifs sous observation n'ont pas la même incidence sur les résultats.

temps pour s'établir à 8 points après trois ans. Le statut des immigrants en situation de suréducation augmente d'environ 2,5 points entre la première et la troisième année de séjour.

[INSÉRER LE TABLEAU I ICI]

Afin de voir si ces observations préliminaires tiennent en contrôlant pour la diversité des profils des répondants, des régressions linéaires à effets aléatoires ont été réalisées. Chacun des cinq blocs de variables inclus dans l'analyse constitue un apport significatif dans l'explication de la variation du statut socioéconomique.

Le bloc de variables ayant la plus grande influence est celui portant sur les actes d'établissement posés dans la société d'accueil (χ^2 : 21770,44, $p < 0,001$). Tel que noté précédemment, le fait d'occuper un emploi sous-qualifié, et donc d'être suréduqué par rapport à l'emploi détenu, diminue grandement le statut socioéconomique, soit d'un peu plus de 10 points, cet écart ne diminuant que légèrement de la deuxième à la cinquième année d'établissement, ne passant jamais sous la barre des 10 points. C'est d'ailleurs le premier déterminant le plus influent du modèle avec un khi-deux de 15041 ($p < 0,001$)⁵⁹. Cependant, ceux qui cumulent de l'expérience de travail dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés voient leur statut augmenter davantage et plus rapidement que les individus occupant des emplois correspondant à leurs compétences. La figure 2 illustre l'effet du temps cumulé,

⁵⁹ Il est à noter que bien que les grands groupes de la CNP sont en partie définis en fonction du niveau de compétences requis pour l'emploi, le statut ne se résume pas en cette seule dimension. Il est donc approprié d'inclure le niveau de scolarité et une mesure de la suréducation en emploi comme variables indépendantes dans l'analyse. En effet, selon l'échelle développée par Frank et Goyder, il ne s'agit pas d'une superposition parfaite entre la scolarité et le statut. Si les plus hauts statuts sont généralement rapportés pour les grands groupes dont les professions demandent le plus haut niveau de compétences (A- Universitaire), et les plus bas dans les emplois de niveau de compétences les plus faibles (D- aucune formation, ou formation en cours d'emploi), il demeure néanmoins que certains des plus hauts et des plus bas statuts se retrouvent dans les niveaux intermédiaires (B- formation collégiale ou professionnelle et C- formation secondaire ou spécifique à la profession) (Voir Annexe 2 de la thèse). De plus, la mesure de la suréducation (emploi sous-qualifié) que nous utilisons ne réfère pas directement au niveau de scolarité, mais est construite de manière à être indépendante de la variable dépendante et à ne pas référer directement à la structure de la CNP, dans la mesure où il s'agit d'une comparaison entre deux mesures de niveau de compétences, celles possédées par l'immigrant à son arrivée au Québec et celles requises pour l'emploi et non d'un niveau absolu.

jusqu'à un maximum de 52 semaines, dans des emplois correspondant à son niveau de compétences (emplois qualifiés) et dans des emplois en deçà des compétences prémigratoires (emplois sous-qualifiés). Si le cumul de l'expérience d'emploi agit de la même manière pour les toutes premières semaines, l'expérience cumulée dans des emplois sous-qualifiés fait croître le statut plus rapidement au-delà des trois premiers mois (13 semaines) et ce jusqu'à le faire augmenter de près de 2 points après avoir cumulé environ un an d'expérience en tant que travailleur suréduqué. Les statuts des individus ayant cumulé de l'expérience dans des emplois correspondant à leur niveau de compétences prémigratoire croissent également, toutes choses étant égales par ailleurs, mais cet effet plafonne à un peu plus d'un point. Bien que l'écart entre le retour que peuvent espérer les travailleurs de leurs expériences passées dans des emplois où ils étaient suréduqués est plus grand – soit un effet maximum d'environ 1,8 points – que celui reçu pour des emplois où ils étaient correctement appariés pour l'emploi qu'ils occupent, cet avantage n'est pas de taille suffisante pour combler le désavantage immédiat de la suréducation qui s'établit à un peu plus de 10 points⁶⁰.

Au chapitre des formations suivies une fois établi dans le pays d'accueil, on note que le fait de poursuivre, tout en travaillant, une formation de français (de la deuxième à la cinquième année de séjour) et une formation universitaire (de la troisième à la cinquième année) a une incidence positive sur le statut. Il en va autrement pour les cours d'anglais pour lesquels la poursuite tout en étant en emploi et la complétion exercent une influence négative sur le statut, à partir de la troisième année suivant l'arrivée au Québec pour l'un et de la deuxième pour l'autre. La complétion d'un cours de français et d'une formation générale ou technique exerce au contraire un ascendant positif sur le statut tout au long de la période d'observation, à l'exception de la deuxième année au cours de laquelle l'effet disparaît en ce qui a trait

⁶⁰ Remarquons que les courbes de l'expérience accumulée en emploi qualifié et sous-qualifié ne se croiseront jamais malgré les apparences. En effet, de par la construction des deux variables, l'effet plafonne à 52 semaines. Malgré les limites de nos données quant aux sorties d'observation hâtives, nous avons testé l'effet de ces variables sur une période plus longue, soit d'un an et demi et de deux ans. La forme des courbes obtenues est alors similaire, les points d'inflexion des courbes étant seulement légèrement décalés dans le temps. Il en va de même pour la seconde analyse portant sur le salaire sur laquelle nous reviendrons (voir graphiques en annexe).

aux études de français. S'être établi dans la grande région de Montréal augmente également le statut, mais uniquement pour la deuxième année de résidence.

Le second bloc de variables en importance est celui portant sur les attributs de la grille de sélection et la situation professionnelle prémigratoire, avec un khi-deux de 1133,69 ($p < 0,001$). Parmi les facteurs exerçant une influence significative, plusieurs ont un effet réducteur sur le statut. C'est le cas pour le niveau de scolarité prémigratoire pour lequel la détention d'un niveau secondaire ou moins, d'un diplôme de métier et d'un certificat ou diplôme technique abaisse le statut, quoique l'écart avec les individus détenteurs d'un diplôme de doctorat s'amenuise à mesure que le niveau de scolarité augmente. L'effet négatif sur le statut se retrouve également pour plusieurs domaines d'emploi projetés : soit ceux des finances et affaires, des arts et de la culture, des services aux individus et de la sécurité publique, des secteurs primaire, secondaire, des métiers et du transport ainsi que des ventes, lorsque comparé aux travailleurs se destinant aux professions du domaine physique et du génie. De plus, les individus occupant des emplois de gestionnaires et de niveau secondaire ou professionnel avant de migrer obtiennent des statuts inférieurs à ceux n'ayant jamais travaillé avant de s'établir au Québec. Avoir des amis au Québec au moment de son arrivée diminue également le statut décroché, comparativement à ceux qui ne connaissent personne. Cependant, certaines variables jouent positivement sur le statut. Il s'agit du fait d'avoir étudié dans les sciences exactes plutôt que d'avoir suivi une formation technique ou spécialisée, d'avoir séjourné au Québec avant l'immigration pour des raisons autres que le travail ou les études (notamment pour des séjours touristiques) et de la connaissance du français et de l'anglais. Cependant, un bémol doit être apporté à la compétence linguistique en français et en anglais, car, être bilingue n'est pas plus rentable que de connaître l'une ou l'autre des deux langues.

Vient ensuite l'effet de la provenance des travailleurs sélectionnés. Si la majorité des immigrants n'apparaît pas désavantagée lorsque comparée aux individus en provenance de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, une partie l'est. Il s'agit des

immigrants originaires de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient pour qui, plutôt que de s'amincir voient leur désavantage se creuser au fil du temps. Une différence significative apparaît également à partir de la deuxième année pour les personnes originaires du Maghreb.

Les variables conjoncturelles sont à l'avant-dernier rang des facteurs explicatifs du statut. Lorsque l'économie régionale (du Québec et de la région du grand Montréal en particulier) ainsi que l'économie saisonnière connaissent des périodes de croissance, l'effet inverse est remarqué pour le statut. Il décline. Une explication possible à cet effet contre-intuitif, pourrait être que ce sont davantage des emplois de bas statuts et possiblement temporaires qui sont créés en ces temps plus florissants.

En dernier lieu, les démarches prémigratoires ont un léger effet sur le statut socioéconomique. Avoir entrepris des démarches pour suivre un cours de français et en vue l'accréditation auprès d'un organisme professionnel amputent tous deux le statut. Pour ce dernier, l'effet renvoie probablement aux difficultés effectives d'exercice de sa profession dès son arrivée au Québec, et non à un effet négatif de la démarche en soi. C'est plutôt parce que l'individu anticipait certaines difficultés qu'il a entrepris de telles démarches avant de migrer, et non parce qu'il a entrepris ces démarches qu'il éprouve des difficultés.

Salaire

[INSÉRER LA FIGURE 3 ICI]

Tel que l'indique la figure 3, le salaire hebdomadaire médian augmente graduellement au cours des trois premières années, mis à part le déclin observé au cours des tout premiers mois dont nous avons discuté précédemment. De manière générale, ce dernier passe d'un creux de 520 \$ après deux à trois mois de résidence à 692 \$ après trois ans. En le décortiquant en fonction de la relation formation-emploi,

on remarque que la médiane du salaire hebdomadaire pour les individus détenant des emplois correspondants à leurs compétences est nettement plus élevée que celle des travailleurs suréduqués. Au cours de la première année, le salaire médian passe d'un minimum de 360 \$ pour les travailleurs occupant des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés à 653 \$ pour les individus correctement appariés. Au terme des trois premières années, le salaire des travailleurs détenant un emploi pour lequel ils sont qualifiés avait marqué une hausse de 116 \$, alors que pour les travailleurs suréduqués celui-ci avait cru deux fois plus rapidement avec une augmentation de 216 \$. Ainsi, l'écart entre les travailleurs suréduqués et ceux qui ne le sont pas tend à se refermer au cours de la période d'observation, bien que les travailleurs dans des emplois qualifiés demeurent systématiquement mieux rémunérés.

[INSÉRER LE TABLEAU II ICI]

Les résultats de régression linéaire à effets aléatoires, tel que rapportés dans le tableau II, renseignent plus clairement quant au rôle de la relation formation-emploi ainsi que d'autres facteurs liés au parcours individuel dans la détermination du salaire. Ce sont une fois de plus les variables ayant trait aux actes d'établissement posés qui s'avèrent être des déterminants de premiers plans dans l'explication des variations salariales (χ^2 : 13315,41 ; $p < 0,001$). C'est d'abord le fait de travailler à temps plein qui est le premier prédicteur du salaire, suivi par le secteur d'activité où les représentants des ventes et du service sont ceux qui gagnent le moins.

Viennent ensuite au troisième rang les variables liées à l'adéquation du niveau de complexité de la formation et de l'emploi. Venant corroborer les observations faites au niveau des statistiques descriptives, les résultats de régression indiquent que le fait d'occuper un emploi en deçà de son niveau de compétences a un effet néfaste sur le salaire, le désavantage demeurant constant pour les trois périodes de temps considérées. Les expériences en emploi passées influent également sur le salaire décroché subséquent (voir figure 4). Tel qu'on peut l'imaginer, le salaire augmente au fil des semaines cumulées en emploi dans la société d'accueil.

Cependant, il croît de manière plus prononcée pour ceux qui ont cumulé du temps dans des emplois correspondants à leur niveau de compétences, soit de près de 10% et de 14 % après respectivement trois mois et un an d'expérience dans ce type d'emploi, contre environ 6% pour ceux qui ont été dans des emplois sous-qualifiés. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, l'effet descriptif noté précédemment se renverse. Mis à part l'effet du temps sous la forme d'expérience de travail cumulée localement, le temps en lui-même joue. Pour semaine qui passe, le salaire hebdomadaire croît de 0,1%.

[INSÉRER LA FIGURE 4 ICI]

Poursuivre des études dans la société d'accueil a également une incidence sur le revenu. Le retour en classe tout en occupant un emploi a un effet négatif sur les possibilités d'obtenir un salaire élevé, probablement dû au fait que l'individu qui suit une formation a moins de temps à consacrer à l'emploi. L'effet se retrouve pour la poursuite de cours de français (1^{re} année), de cours d'anglais (1^{re} et 2^e année), d'une formation générale ou technique (3 à la 5^e année) et une formation universitaire (1^{re} et 2^e année). Avoir complété un cours de français, d'anglais et une formation générale ou technique ont un impact faible, mais négatif sur le revenu hebdomadaire. Ceci pourrait possiblement s'expliquer par le fait que ces individus, étant retournés pour un certain temps sur les bancs d'école, ont éventuellement pris du retard par rapport à leurs compatriotes qui n'ont pas effectué de retour aux études et qui ont davantage eu de temps à consacrer à l'emploi et dont les salaires ont pu évoluer au cours de cette période. Ces effets sont cependant localisés dans le temps. Ils se situent respectivement pour chaque type de formation énuméré : au cours de la première année (cours de français), de la deuxième et plus (cours d'anglais), et de la deuxième année (formation générale ou technique). Plus intuitive est la répercussion bénéfique associée à la complétion d'une formation universitaire.

Le bloc composé d'une seule variable, la provenance, vient au deuxième rang en terme de son pouvoir explicatif sur le salaire ($\chi^2 : 248,31 ; p < 0,001$). L'image qui

en ressort est relativement différente de celle dressée précédemment pour le statut d'emploi. Cette fois, tous les groupes, mis à part les immigrants des Amériques (excluant les É-U), sont désavantagés en terme salarial, lorsque comparés à leurs compatriotes d'Europe de l'Ouest et des États-Unis. De plus, le désavantage se creuse pour tous ces groupes, mis à part les immigrants du Maghreb pour qui la situation demeure stable et pour les Africains qui voient leur situation s'améliorer légèrement après la première année.

Les attributs liés à la grille de sélection et à la situation prémigratoire s'ajoutent ensuite (χ^2 : 205,36 ; $p < 0,001$). Seules trois variables exercent un ascendant sur le salaire : le sexe, le niveau de scolarité prémigratoire et les séjours antérieurs au Québec. À ce chapitre, les hommes gagnent plus que les femmes, de même que les individus qui ont séjourné préalablement à la migration dans la belle province, que ce soit pour le travail, les études ou pour des motifs autres. Ce sont les détenteurs d'un troisième cycle universitaire qui gagnent le plus, l'écart avec ces derniers diminuant à mesure que l'on monte en grade.

Certaines des variables conjoncturelles ont une incidence. C'est le cas des événements du 11 septembre 2001, après lesquels les immigrants n'arrivent plus à sécuriser un salaire aussi élevé. L'économie saisonnière a elle l'effet inverse, c'est-à-dire que les salaires sont plus élevés dans ses moments forts. Finalement, viennent en dernier lieu les démarches prémigratoires où seul le fait d'avoir entrepris des actions en vue de prendre un cours de français joue en entravant les possibilités salariales.

Discussion

Nous avons voulu revisiter la question de la qualité de l'emploi chez les immigrants en l'approchant selon une optique longitudinale. Nous avons cherché à mieux cerner son évolution en reliant deux indicateurs fréquemment étudiés, le statut socioéconomique et le salaire, à une autre dimension, celle de la relation entre le niveau de formation et celui requis pour l'emploi, afin de voir comment elle s'y

rattache et affecte la progression des deux premiers indicateurs au cours des premières années suivant l'établissement.

Nous avons constaté que l'occupation d'un emploi en deçà de son niveau de compétences constitue un handicap pour le statut et le salaire auquel les travailleurs sélectionnés peuvent aspirer. Au-delà de l'effet immédiat de la suréducation sur le salaire et le statut d'emploi, aspect encore rarement étudié chez les immigrants – canadiens et québécois de surcroît – nous avons exploré pour la première fois l'effet du temps passé dans des emplois qualifiés et sous-qualifiés afin de voir comment il affecte la progression des deux indicateurs de qualité d'emploi considérés dans cette étude. Si le statut des individus suréduqués croît plus rapidement que celui des individus dont l'emploi correspond au niveau de compétences au cours de la première année d'expérience dans ce type d'emploi, il en va autrement pour le salaire. Chaque semaine passée dans un emploi sous-qualifié a alors un effet positif sur le revenu, mais inférieur à celui relatif à chaque semaine passée en emploi qualifié. Néanmoins, dans les deux cas, les gains effectués par les travailleurs surqualifiés ne sont pas suffisants pour rattraper l'écart initial qui les sépare de leurs compatriotes immigrants correctement appariés pour l'emploi qu'ils occupent.

Ces résultats vont majoritairement dans le sens indiqué par la littérature. Si aucune étude préalable n'a été recensée sur le lien entre suréducation et statut d'emploi, l'effet immédiat de la suréducation sur le salaire concorde, lui, avec la vaste littérature sur les jeunes et la population en générale (Hartog, 2000), et s'inscrit également dans le sillage des quelques études portant spécifiquement sur les immigrants (Kler, 2006 ; Green, Kler et Leevs, 2004). Il en va de même pour ce qui est du cumul d'expérience de travail dans un emploi correspondant au moins à son niveau de scolarité prémigratoire. Comme Büchel et Mertens (2004), nos résultats indiquent que les gains des travailleurs suréduqués croissent moins rapidement que ceux des travailleurs occupant des emplois correspondant à leur niveau de formation.

À la lumière des résultats obtenus sur la première année d'expérience cumulée dans des emplois correspondant minimalement ou non à son niveau de compétences, il apparaît donc que la suréducation comporte des conséquences à long terme pour ceux qui s'y frottent. Elle revêt un caractère déqualifiant, et ne peut en ce sens constituer une porte d'entrée sur le marché du travail à partir de laquelle progresser et rattraper le retard initial. Les premières expériences sur le marché local de l'emploi sont donc cruciales.

Pour l'individu, en plus de l'insatisfaction possiblement générée par la situation de suréducation dans laquelle il se trouve (Verheast et Omey, 2006 ; Fleming et Kler, 2005), celle-ci a des conséquences sur la qualité de l'emploi qu'il occupe. Ainsi, cette situation implique de se contenter de moins à plusieurs niveaux : salarial, prestige et possibilité d'utilisation de ses compétences. Si la suréducation n'était pas accompagnée de retombées salariales, peut-être la pression sur les instances gouvernementales aurait été moins prenante. Or, les conséquences individuelles d'une telle situation, sont également accompagnées de retombées sociales. En effet, non seulement l'individu suréduqué est-il moins rémunéré, mais ce faisant, ses contributions aux coffres de l'État le sont également. Selon Reitz (2001) 2,4 milliards de dollars sont perdus à chaque année en raison de la sous-utilisation des compétences des immigrants.

Ainsi dans un contexte où les gouvernements cherchent à retenir une immigration hautement qualifiée en vue de combler des besoins en main-d'œuvre spécialisée, et comme ces derniers constituent une part croissante de la population active, on ne peut qu'encourager la mise en place de programmes visant à aider le travailleur immigrant dans son insertion économique, et ce dès que son intention de migrer est connue et sa candidature retenue. Comme les premières semaines et mois dans la société d'accueil sont cruciaux, de telles démarches pourraient notamment viser à mettre en lien le travailleur avec des employeurs potentiels avant même son arrivée ou mettre en place une banque d'emplois sur lesquels l'individu pourrait appliquer de l'étranger. Une fois sur place, diverses mesures, dont des stages en

entreprise ou programmes de mentorats, pourraient consolider les efforts déployés avant la migration.

En effet, nous l'avons vu, si certains éléments associés à la grille de sélection influencent les performances économiques dans la société d'accueil, c'est d'abord et avant tout les actes posés dans la société d'accueil qui départagent les travailleurs, dont le profil est fortement concurrentiel, ayant tous été sélectionnés en vertu des mêmes critères, entre eux. Il importe donc d'agir tôt pour réduire au maximum le stigmate lié à la suréducation.

D'autres tendances inquiétantes quant à l'origine des immigrants ont également ressurgi des analyses. Les immigrants de toutes provenances, lorsque comparés à leurs homologues d'Europe de l'Ouest et des États-Unis, sont désavantagés sur le plan salarial, et l'écart, pour la majorité d'entre eux, s'accroît au fil du temps. Si le désavantage semble moins prenant en ce qui a trait au statut socioéconomique, il est néanmoins présent pour certains groupes et perdure également au fil du temps. La force de ces effets laisse à penser qu'il s'agit davantage qu'un différentiel dans le rythme auquel les immigrants s'adaptent à la société d'accueil. Les efforts en la matière demandent à être poursuivis afin d'identifier de manière plus claire s'il s'agit de discrimination ou encore si ce handicap peut être relié à la valeur accordée à la scolarité étrangère et à sa qualité.

Bien que notre étude ait permis d'augmenter notre capacité à saisir la mobilité de carrière en comprenant mieux l'effet immédiat de la suréducation, mais surtout l'effet du cumul d'expérience dans un type d'emploi donné sur la qualité de l'emploi, elle comporte certaines limites. D'une part, nous avons imposé une limite d'un an aux variables liées à l'expérience de travail acquise au Québec en raison des durées d'observation variables d'un individu à l'autre dans l'enquête. Afin d'explorer l'effet à plus long terme du parcours en emploi sur le salaire et le statut, d'autres études possédant des données sur une cohorte complète sur une période d'au moins quelques années devront être réalisées. D'autre part, les variables dépendantes de l'analyse ne

sont pas exemptes d'imperfections. L'échelle de prestige utilisée regroupe l'ensemble des professions sous 26 grands groupes. Nous l'avons mentionné, une certaine variabilité peut exister au sein d'un même groupe. Il serait donc judicieux de refaire l'analyse à partir de données plus détaillées à ce sujet, par exemple portant sur les 520 groupes de la CNP, données que nous ne possédons malheureusement pas. La mesure du salaire comporte également ses faiblesses. Les données étant de nature rétrospective, la valeur du salaire ne pouvait évoluer en cours d'emploi. Comme les individus ont probablement connu des hausses de salaire pendant la période couverte par l'enquête, particulièrement pour ceux qui sont demeurés longtemps dans le même emploi, on peut supposer une influence encore plus grande du temps en emploi cumulé puisque nos analyses ont en quelque sorte été amputées d'une partie de la variabilité de la variable dépendante. Néanmoins, notre étude aura au moins permis d'obtenir un premier portrait de l'effet de la suréducation chez les travailleurs immigrants dans le contexte québécois et de rendre possible et pertinente la suite des analyses.

Bibliographie

- AKRESH, Ilana Redstone, (2007), *Immigrants' U.S. Labor Market Adjustment: Disaggregating the Occupational Transitions*, Population Association of America Annual Meeting, New York.
- BAKER, Michael et Dwayne BENJAMIN, (1994), « The Performance of Immigrants in the Canadian Labor Market », *Journal of Labor Economics*, 12, pp. 369-405.
- BAUER, Thomas K. et Klaus F. ZIMMERMANN, (1999), *Occupational Mobility of Ethnic Migrants*, *IZA Discussion Papers*, no. 58, 24 p.
- BLISHEN, Bernard R., William K. CARROLL et Catherine MOORE, (1987) « The 1981 Socioeconomic Index for Occupations in Canada », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 24(4), pp. 465-488.
- BLOOM, David E., Gilles GRENIER et Morley GUNDERSON, (1995), « The Changing Labour Market Position of Canadian Immigrants », *Canadian Journal of Economics*, 28, pp. 987-1005.
- BOUDARBAT, Brahim et Maude BOULET, (2007), « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique », *IRPP Choix*, 13(7), 34 p.
- BOYD, Monica, (1985), « Immigration and Occupational Attainment in Canada », pp. 383-445, dans M. Boyd, J. Goyder, F.E. Jones et H.A. McRoberts (éds.), *Ascription and Achievement: Studies in Mobility and Status Attainment in Canada*, Ottawa : Carleton University Press, 539 p.
- BÜCHEL, Felix et Antje MERTENS, (2004), « Overeducation, Undereducation and the Theory of Career Mobility », *Applied Economics*, 36(8), pp. 803-816.
- CHISWICK, Barry R., et Yew Liang LEE, (2005), « A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis », *International Migration Review*, 39(2), pp. 332-353.
- CRESPO, Stéphane, (1993), *Recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants*, Mémoire de maîtrise, Département de sociologie, Université de Montréal, 103 pages.
- DRHC (Développement des ressources humaines du Canada), (1999), *Classification nationale des professions : l'abc de la CNP : guide de la CNP*, Hull (QC), 44 p.
- DUNCAN, Greg J., et Saul D. HOFFAMN, (1981), « The Incidence and Wage Effects of Overeducation », *Economics of Education review*, 1(1), pp. 75-86.

- FLEMING, Christopher M. et Parvinder KLER, (2005), *I'm Too Clever for this Job: A Bivariate Probit Analysis on Overeducation and Job Satisfaction in Australia*, Discussion Paper no. 7, Labour Economics Research group, 30 p.
- FRENETTE, Marc et René MORISSETTE, (2005), « Will They Ever Converge? Earnings of Immigrant and Canadian-born Workers over the Last Two Decades », *International Migration Review*, 39(1), pp. 228-258.
- FRENETTE, Marc et al., (2003), « Occupational Mobility of Immigrant Men: Evidence from Longitudinal Data for Australia, Canada and the United States », pp. 93-124, dans C. Beach, A. Green et J.G. Reitz (éds.), *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Montréal/Kingston : McGill-Queen's University Press, 638 p.
- GALARNEAU, Diane et René MORISSETTE, (2004), « Les immigrants sont-ils perdants ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, 16(3), pp. 7-19.
- GODIN, Jean-François, (2005), *Immigrants et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années*, Thèse de doctorat, Département de sciences humaines appliquées, Université de Montréal, 224 p.
- GOYDER, John et Kristyn FRANK, (2007), « A Scale of Occupational Prestige in Canada, Based on NOC Major Groups », *Canadian Journal of Sociology*, 32(1), pp. 63-83.
- GRANT, Mary L., (1999), « Evidence of New Immigrant Assimilation in Canada », *Canadian Journal of Economics*, 32, pp. 930-955.
- GREEN, David A., (1999), « Immigrant Occupational Attainment: Assimilation and Mobility over Time », *Journal of Labor Economics*, 17(1), pp. 49-79.
- GREEN, Colin, Parvinder KLER et Gareth LEEVES, (2004), *Overeducation and the Assimilation of Recently Arrived Immigrants: Evidence from Australia*, Working Paper no. 4, Centre for Economic Policy Modelling, School of Economics, 33 p.
- GREEN, Francis, Steven MCINTOSH et Anna VIGNOLES, (2002), « The Utilization of Education and Skills: Evidence from Britain », *The Manchester School*, 70(6), pp. 792-811.
- GROOT, Wim et Henriette MAASSEN VAN DEN BRINK, (2000), « Skill Mismatches in the Dutch Labor Market », *International Journal of Manpower*, 21(8), pp. 584-595.
- HARTOG, Joop, (2000), « Over-Education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? », *Economics of Education Review*, 19, pp. 131-147.

- KLER, Parvinder, (2006), « Graduate Overeducation and its Effects among Recently Arrived Immigrants to Australia: A Longitudinal Survey », *International Migration*, 44(5), pp. 93-128.
- LANGLAIS, Hugues, (1998), « La grille de sélection du Québec un an après », pp. 179-204, dans R.T. Kurland (éd.), *Développements récents en droit de l'immigration*, Cowansville : Éditions Y. Blais, 237 p.
- LI, Chris, Ginette GERVAIS et Aurélie DUVAL, (2006), *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*, Document analytique, no. 11-621-MIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, 18 p.
- MADDALA, Gary S., (2001), *Introduction to Econometrics*, New York : John Wiley, 636 p.
- MARTIN, Laetitia, (2007), *Immigration, origines nationales et marché du travail : la présence en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs sélectionnés*, Mémoire de Maîtrise, Département de sociologie, Université de Montréal, 110 p.
- MCALLISTER, Ian, (1995), « Occupational Mobility among Immigrants: The Impact of Migration on Economic Success in Australia », *International Migration Review*, 29(2), pp. 441-468.
- MCDONALD, James T. et Christopher WORSWICK, (1998), « The Earnings of Immigrant Men in Canada: Job Tenure, Cohort, and Macroeconomic Conditions », *Industrial and Labor Relations Review*, 51(3), pp. 465-482.
- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2009), (page consultée en novembre 2009), *Tableaux sur l'immigration au Québec – 2004-2008*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2004-2008.pdf>.
- MRCI (Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration), (2001), (page consultée en janvier 2008), *Tableaux sur l'immigration au Québec, 1996-2000*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-QC-1996-2000.pdf>.
- MRCI (Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration), (2000), *Guide des procédures d'immigration. Composante 3 : programme de recrutement et de sélection des candidats indépendants*, Mise à jour no. 10, [En ligne]. Adresse URL : <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php>.

- PARENT, Daniel et Christopher WORSWICK, (2004), « Immigrant Labour Market Performance and Skilled Immigrant Selection: The International Experience », *CIRANO*, no. 2004RP-07, 28 p.
- RABE-HESKETH, Sophia et Anders SKRONDAL, (2005), *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*, College Station : Stata Press, 317 p.
- RAIJMAN, Rebeca et Moshe SEMYONOV, (1995), « Modes of Labor Market Incorporation and Occupational Cost among New Immigrants to Israel », *International Migration Review*, 29(2), pp. 375-394.
- REITZ, Jeffrey G., (2001b), « Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research », *Journal of International Migration and Integration*, 2(3), pp. 347-378.
- RENAUD, Jean et Tristan CAYN, (2008), « Jobs Commensurate With Their Skills? Selected Workers and Skilled Job Access in Québec », *Journal of International Migration and Integration*, 8(4), pp. 375-389.
- RENAUD, Jean et Stéphane CRESPO, (1994), « Le retour à la case avant-départ, délais et processus du regain de statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants », pp. 531-548, dans J. Hamel et J. Y. Thériault (éds.), *Les Identités*, Montréal, Éditions du Méridien.
- RICHMOND, Anthony H. et Warren E. KALBACH, (1980), *Factors in the Adjustment of Immigrants and Their Descendants*, Ottawa: Statistique Canada, 481 p.
- RUBB, Stephen, (2003), « Overeducation in the Labor Market: A Comment and Re-Analysis of a Meta-Analysis », *Economics of Education Review*, 22, pp. 621-629.
- SATZEWICH, Victor et Peter S. LI, (1987), « Immigrant Labour in Canada: The Cost and Benefit of Ethnic Origin in the Job Market », *Canadian Journal of Sociology*, 12(3), pp. 229-241.
- SLOANE, Peter J., (2003), « Much Ado About Nothing? What does the over-education literature really tell us? », pp. 11-45, dans F. Büchel, A. DeGrip et A. Mertens (éds.), *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Practice*, Northampton: Edward Elgar, 264 p.
- SLOANE, Peter J., Harminder BATTU et Paul T. SEAMAN, (1999), « Overeducation, undereducation and the British Labour Market », *Applied Economics*, 31, pp. 1437-1453.

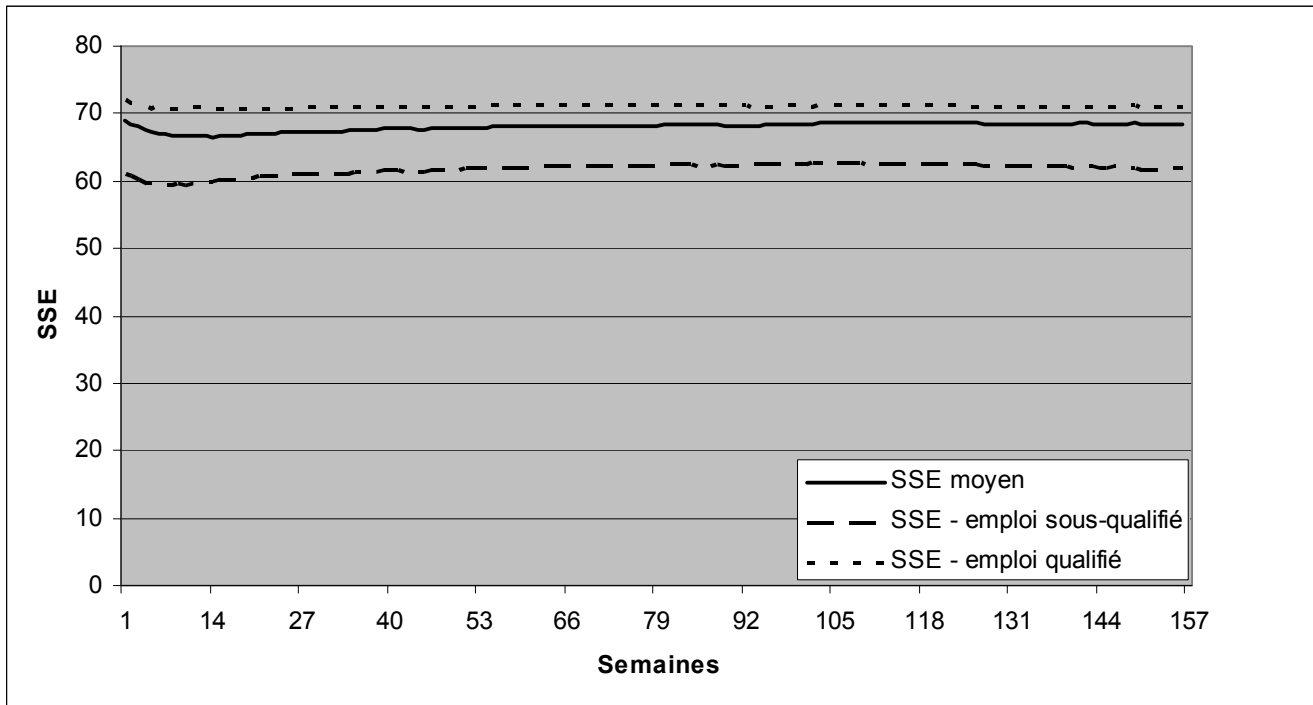
STATISTIQUE CANADA, (2008), *Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle, Recensement de 2006*, no. 97-563-X au catalogue, Ottawa, 56 p.

STATISTIQUE CANADA, (2003), *Les gains des canadiens: gagner sa vie dans la nouvelle économie*, Recensement de 2001 : série « analyses », Ottawa, 43 p.

VERHAEST, Dieter et Eddy Omey, (2006), « The Impact of Overeducation and its Measurement », *Social Indicators Research*, 77, pp. 419-448.

FIGURES ET TABLEAUX

Figure 1 – Statut socioéconomique moyen des emplois au fil du temps



Démarches pré migratoires						16,32 *
Démarche pour un cours de français (réf. Non)		-1,187 *				5,40 *
Démarche pour un cours d'anglais (réf. Non)		0,065				0,03
Démarche pour un autre cours (réf. Non)		0,384				0,33
Démarche pour une équivalence de diplôme (réf. Non)		-0,483				1,98
Démarche pour l'obtention de documents officiels (réf. Non)		0,584				3,78
Démarche auprès d'un organisme professionnel (réf. Non)		-0,876 *				4,64 *
Démarche pour un emploi (réf. Non)		0,404				1,73
Actes d'établissement - Québec						21770,44 ***
Suivre un cours de français (réf. Non)	0,228	1,006 **	*	1,383 *	*	13,28 **
Suivre un cours d'anglais (réf. Non)	-0,151	-0,150		-0,182		2,12
Suivre une formation générale ou technique (réf. Non)	-0,410	0,145		-0,552 **		11,09 *
Suivre une formation universitaire (réf. Non)	-0,155	0,100		0,592 **	**	11,25 *
Avoir terminé un cours de français (réf. Non)	1,335 ***	0,251	***	0,683 ***	***	51,90 ***
Avoir terminé un cours d'anglais (réf. Non)	-0,105	-0,227 *		-0,295 **		10,02 *
Avoir terminé une formation générale ou technique (réf. Non)	0,783 ***	0,687 ***		0,527 ***		34,88 ***
Avoir terminé une formation universitaire (réf. Non)		0,194				2,15
Occuper un emploi au temps t-1 (réf. Non)	-0,438 ***	-0,903 ***	***	-0,130	**	139,23 ***
Occuper un emploi sous-qualifié (réf. Emploi qualifié)	-10,435 ***	-10,113 ***	***	-10,102 ***	**	15041,91 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée		0,110 ***				87,31 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - carré		-0,003 ***				49,82 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - cube		0,000 ***				34,81 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée		0,086 ***				205,52 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - carré		-0,001 ***				90,97 ***
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal (réf. Non)	-0,414	0,230 ***		-0,330		69,57 ***
Région de provenance						87,67 ***
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)						87,67 ***
Maghreb	-0,874	-1,092 *	*	-1,078 *	*	12,38 **
Europe de l'Est et ex-URSS	-0,758	-0,600		-0,473	*	6,69
Asie de l'Est, Océanie	0,632	0,225	**	0,271	*	8,68 *
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	-2,115 **	-2,263 **		-2,793 ***	***	28,06 ***
Amérique (sauf États-Unis)	-0,196	0,329	***	0,463	***	16,24 ***
Afrique (sauf Maghreb)	-1,159	-1,315		-0,854		10,00 *
Variables conjoncturelles						21,48 ***
11 sept. 2001		-0,056				0,96
Cycle économique long (national)		-0,244				1,17
Cycle économique moyen (régional)		-0,232 ***				17,05 ***
Cycle économique court (saisonnier)		-0,031 *				3,88 *
n (groups)	33895					
n (obs)	1172					
df	115					
Wald χ^2	24510,77 ***					
R2 - within	0,405					
R2 - between	0,666					
R2 - overall	0,643					
Sigma_u	4,679					
Sigma_c	2,216					
Rho	0,816					

* p<0,05 ; ** p<0,01 ; *** p<0,001

Figure 2 – Effet du temps cumulé en emploi sur le statut socioéconomique, selon le niveau d'adéquation formation-emploi

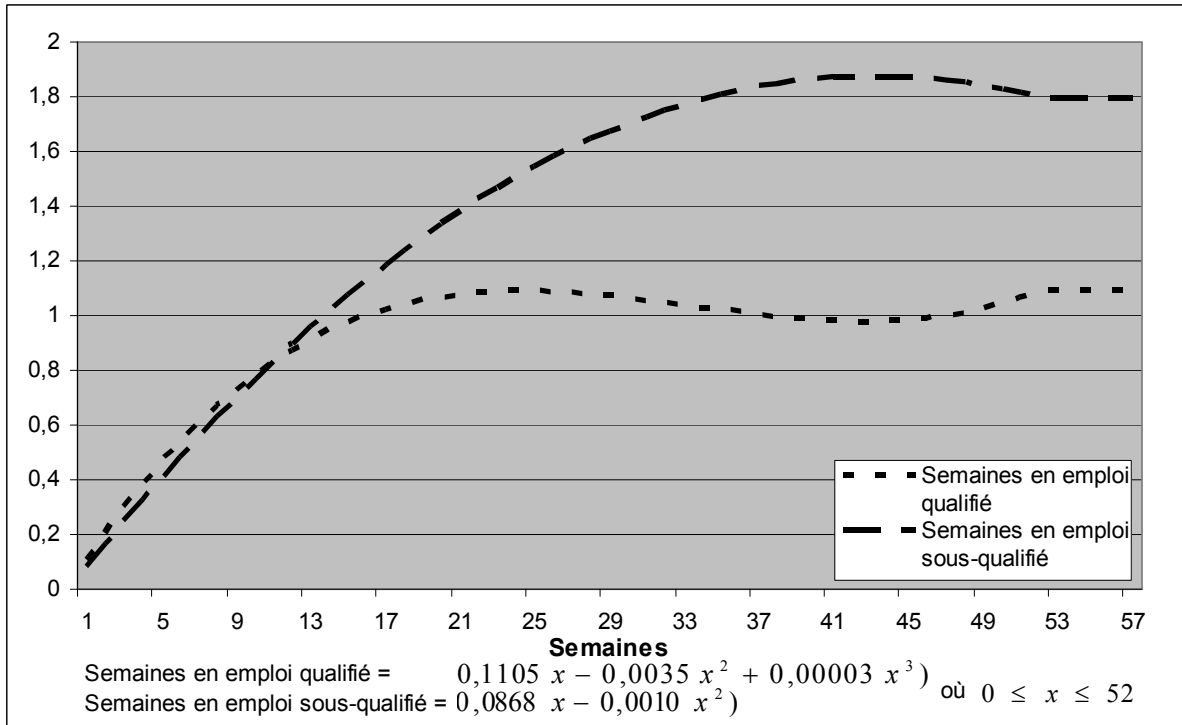


Figure 3 – Salaire hebdomadaire médian au fil du temps

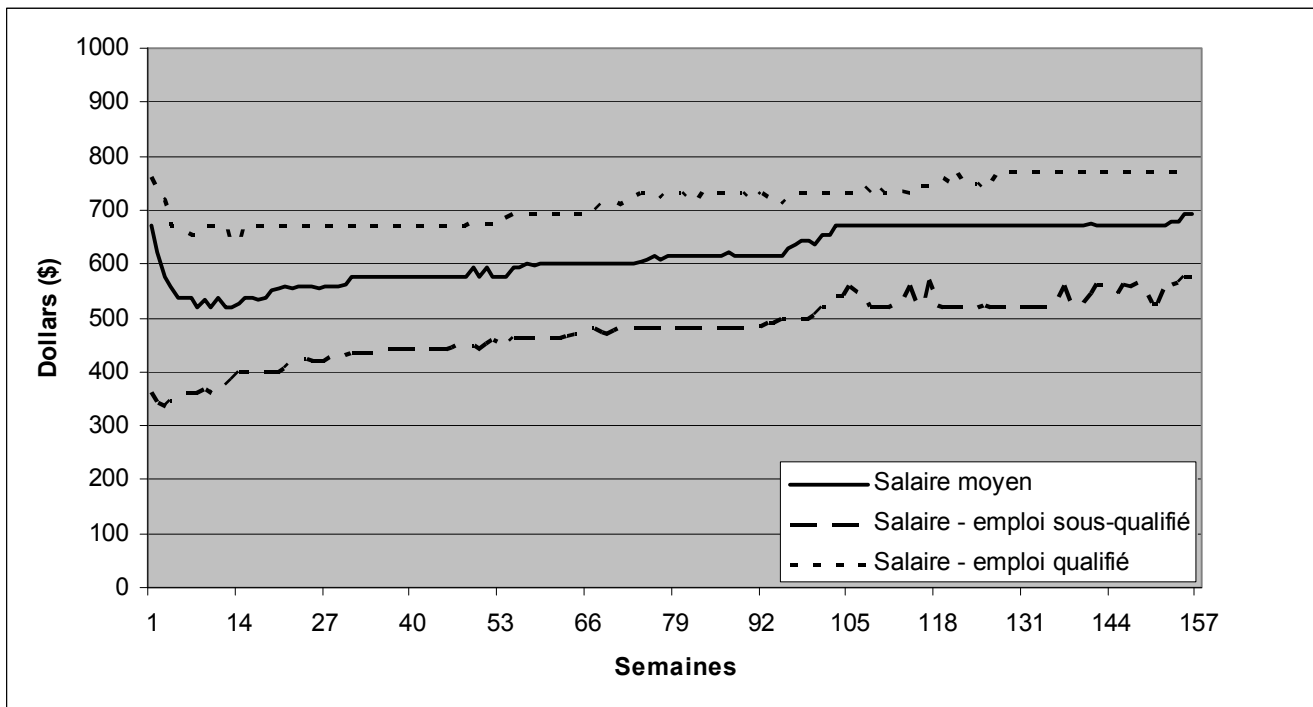


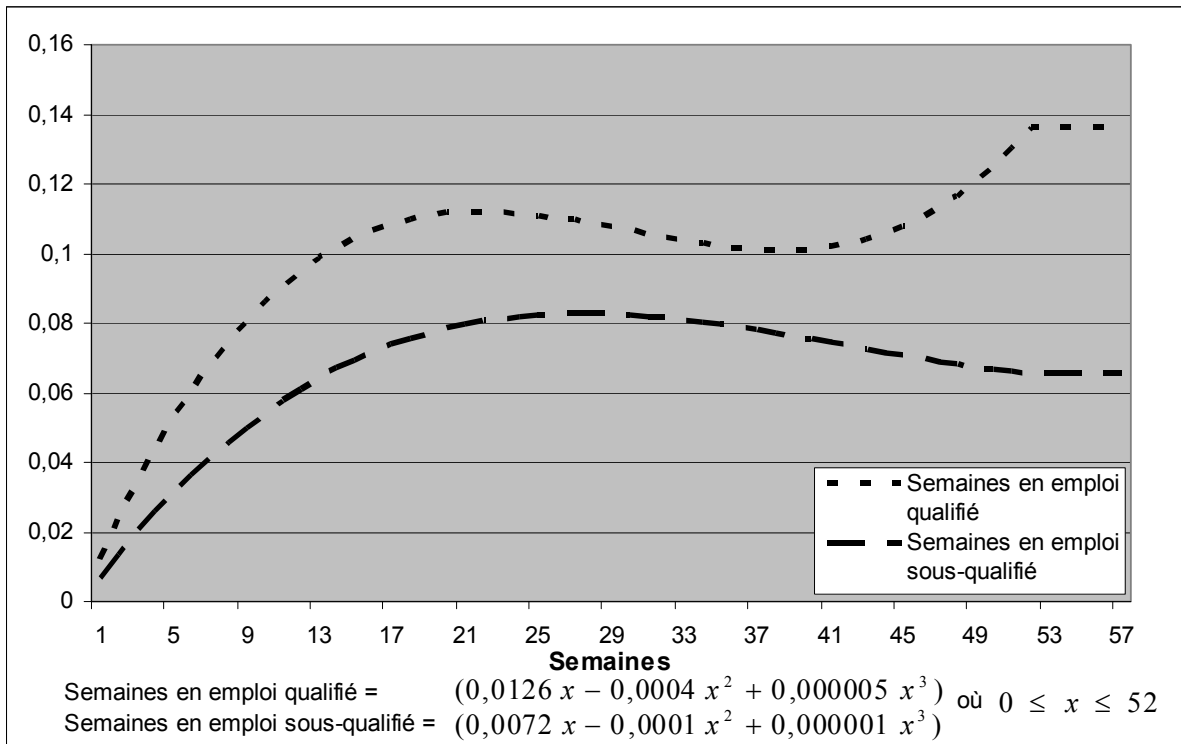
Tableau II – Régression linéaire à effets aléatoires pour le salaire hebdomadaire

	Logarithme du salaire hebdomadaire								
	Période 1 :		Période 2 :			Période 3 :			Khi-carré
	1 ^{ère} année		2 ^e année			3e à la 5e année			
Coef.	Sig.	Coef.	Sig. tp	Diff t1 (sig.)	Coef.	Sig. tp	Diff t1 (sig.)		
Constante									
Semaines depuis l'arrivée			4,767 ***						69,45 ***
			0,001 ***						
Caractéristiques de la grille de sélection									205,36 ***
									(64,52 ***)
Sexe (réf. Femmes)			0,145 ***						14,31 ***
Âge (nbre pts)			0,105						2,65
Niveau de scolarité (réf. Universitaire 3e cycle)									31,81 ***
Secondaire ou moins			-0,355 ***						15,86 ***
Diplôme de métier			-0,468 ***						26,83 ***
Certificat ou diplôme technique			-0,308 ***						18,69 ***
Universitaire 1er cycle			-0,264 ***						16,60 ***
Universitaire 2e cycle			-0,146 ***						4,72 *
2e spécialité (nbre pts)			0,022						0,27
Formation privilégiée (nbre pts)			0,017						0,17
Domaine d'études (réf. Formation technique spécialisée)									2,2
Formation générale, arts et autres			-0,050						0,47
Gestion, administration et finance			-0,054						1,04
Sciences exactes (mathématiques et physique)			-0,048						0,68
Sciences appliquées (génie)			-0,020						0,19
Sciences de la santé			-0,049						0,21
Sciences humaines et sociales			-0,080						1,84
Catégorie de sélection (réf. P.E.M.P.)									2,03
P.D.Q.			0,074						2,02
Autre (dérogation et emploi assuré)			0,024						0,15
Expérience de travail (nbre pts)			-0,009						0,03
Emploi projeté (réf. Physique et génie)									16,61 *
Finances et affaires			0,053						0,65
Sciences de la vie, architecture			-0,061						0,54
Santé, droit, sciences sociales et enseignement			-0,099						1,95
Arts et culture			-0,111						2,11
Services aux individus, sécurité publique			0,034						0,13
Secteurs primaire, secondaire, métiers et transports			-0,031						0,22
Mathématiques, informatique			0,093						2,24
Ventes			0,106						2,33
Emploi projeté régi par un ordre prof./corps de métier (réf. Non)			0,028						0,51
Niveau de l'emploi préemptoire (réf. Absence d'emploi)									8,81
Niveau gestionnaire			-0,034						0,20
Niveau universitaire			0,040						0,41
Niveau collégial ou technique			-0,062						0,85
Niveau secondaire ou professionnel			-0,105						1,99
Connaissance du français (nbre pts)			0,220						1,48
Connaissance de l'anglais (nbre pts)			0,339						2,91
Bilinguisme			-0,290						1,79
Études postsecondaires en français (nbre pts)			0,042						0,68
Qualités personnelles (nbre pts)			0,202						1,41
Motivation (nbre pts)			-0,096						0,76
Connaissance du Québec (nbre pts)			-0,008						0,03
Séjours au Québec (réf. Aucun)									7,43 *
Séjour pour travail ou études			0,115 *						5,31 *
Autre séjour			0,106 *						5,60 *
Liens sociaux avec le Québec (réf. Aucun)									2,14
Parents			-0,054						1,12
Amis			0,001						0,00
Présence d'un conjoint (réf. Non)			0,006						0,00
Age du conjoint (nbre pts)			0,044						0,30
Formation du conjoint (nbre pts)			-0,009						0,01
Expérience professionnelle du conjoint (nbre pts)			0,048						0,39
Connaissance du français par le conjoint (nbre pts)			0,049						0,35
Présence d'enfants (nbre pts)			0,025						0,06
Écart entre l'émission du certificat de sélection et l'arrivée (jours)			-0,000						1,13

Démarches pré migratoires						16,90 *
Démarche pour un cours de français (réf. Non)		-0,128 *				5,46 *
Démarche pour un cours d'anglais (réf. Non)		-0,059				2,11
Démarche pour un autre cours (réf. Non)		-0,126				3,22
Démarche pour une équivalence de diplôme (réf. Non)		-0,050				1,90
Démarche pour l'obtention de documents officiels (réf. Non)		0,031				0,97
Démarche auprès d'un organisme professionnel (réf. Non)		0,013				0,10
Démarche pour un emploi (réf. Non)		0,036				1,25
Actes d'établissement - Québec						13315,41 ***
Suivre un cours de français (réf. Non)	-0,095 ***	-0,039		-0,008		13,99 **
Suivre un cours d'anglais (réf. Non)	-0,077 ***	-0,042 **		-0,003	***	30,67 ***
Suivre une formation générale ou technique (réf. Non)	0,005	-0,029		0,060 ***		14,54 **
Suivre une formation universitaire (réf. Non)	-0,071 ***	0,024	***	0,020	***	24,22 ***
Avoir terminé un cours de français (réf. Non)	-0,101 ***	-0,033	***	-0,026	***	27,65 ***
Avoir terminé un cours d'anglais (réf. Non)	-0,019	-0,031 **		-0,052 ***	**	36,82 ***
Avoir terminé une formation générale ou technique (réf. Non)	-0,029	-0,052 ***	***	0,017	*	32,74 ***
Avoir terminé une formation universitaire (réf. Non)						3,83
Occuper un emploi au temps t-1 (réf. Non)	-0,055 ***	-0,052 ***		-0,026 *	*	64,07 ***
Occuper un emploi sous-qualifié (réf. Emploi qualifié)	-0,086 ***	-0,082 ***		-0,097 ***		99,62 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée			0,012 ***			131,78 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - carré			-0,000 ***			93,69 ***
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - cube			0,000 ***			80,99 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée			0,007 ***			27,55 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - carré			-0,000 ***			10,81 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - cube			0,000 *			4,88 *
Travailler à temps plein (réf. Non)	0,628 ***	0,641 ***		0,537 ***	***	6526,17 ***
Secteur d'activités (réf. Vente et services)						775,66 ***
Affaires, finance et administration	0,020	0,076 ***	***	0,070 ***	***	54,84 ***
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	0,196 ***	0,181 ***		0,170 ***	**	275,44 ***
Secteur de la santé	0,216 ***	0,209 ***		0,201 ***		46,09 ***
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	0,181 ***	0,177 ***		0,212 ***	**	269,76 ***
Arts, culture, sports et loisirs	0,271 ***	0,175 ***	***	0,122 ***	***	238,18 ***
Métiers, transport et machinerie	0,124 ***	0,138 ***		0,165 ***	*	83,36 ***
Secteur primaire	0,047 ***	0,078 ***	*	0,158 ***	***	120,95 ***
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	0,349 ***	0,312 ***		0,332 ***		160,67 ***
Nombre d'emplois occupés	0,527 ***	0,469 ***	***	0,535 ***		2605,66 ***
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal (réf. Non)	0,072	0,105 *	***	0,103 *	***	21,59 ***
Région de provenance						248,31 ***
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)						248,31 ***
Maghreb	-0,192 ***	-0,199 ***		-0,178 ***		22,78 ***
Europe de l'Est et ex-URSS	-0,147 *	-0,179 *	**	-0,212 **	***	40,11 ***
Asie de l'Est, Océanie	-0,211 *	-0,302 ***	***	-0,303 ***	***	57,93 ***
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	-0,213 **	-0,317 ***	***	-0,252 **	*	63,47 ***
Amérique (sauf États-Unis)	0,011	-0,031	**	-0,066	***	22,95 ***
Afrique (sauf Maghreb)	-0,288 ***	-0,225 **	*	-0,176 *	***	63,80 ***
Variables conjoncturelles						30,03 ***
11 sept. 2001						9,85 **
Cycle économique long (national)						0,12
Cycle économique moyen (régional)						3,44
Cycle économique court (saisonnier)						3,91 *
n (groups)	997					
n (obs)	27638					
df	146					
Wald χ^2	18993,62 ***					
R2 - within	0,4054					
R2 - between	0,489					
R2 - overall	0,4454					
Sigma_u	0,460					
Sigma_e	0,180					
Rho	0,866					

* p<0,05 ; ** p<0,01 ; *** p<0,001

Figure 4 – *Effet du temps cumulé en emploi sur le salaire hebdomadaire, selon le niveau d'adéquation formation-emploi*



Annexe

Figure 5 – Effet du temps cumulé en emploi sur le statut socioéconomique, selon le niveau d'adéquation formation-emploi - 78 semaines maximum

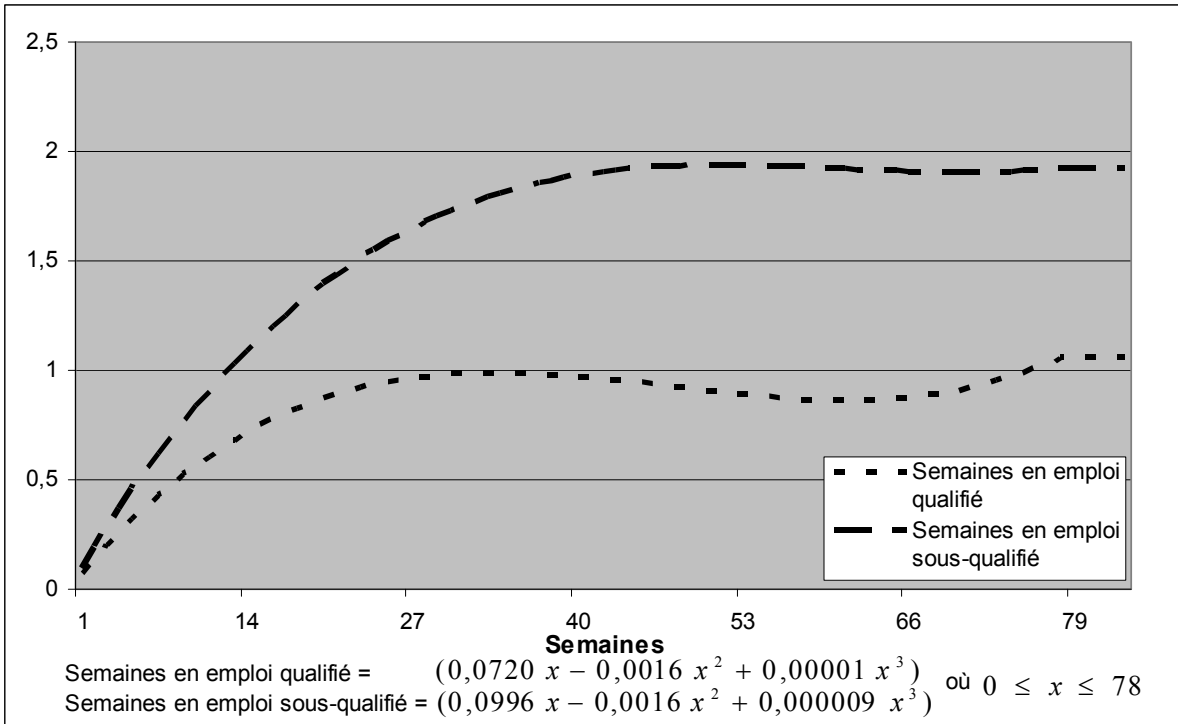


Figure 6 – Effet du temps cumulé en emploi sur le statut socioéconomique, selon le niveau d'adéquation formation-emploi - 104 semaines maximum

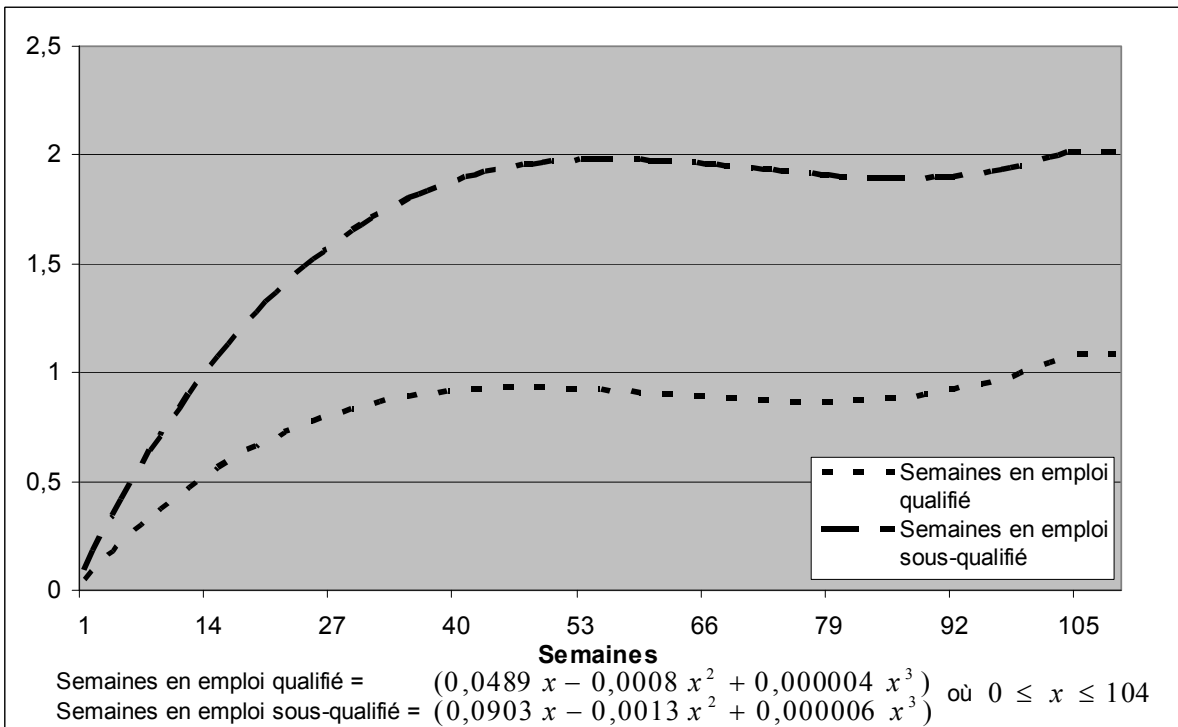


Figure 7 – Effet du temps cumulé en emploi sur le salaire, selon le niveau d'adéquation formation-emploi - 78 semaines maximum

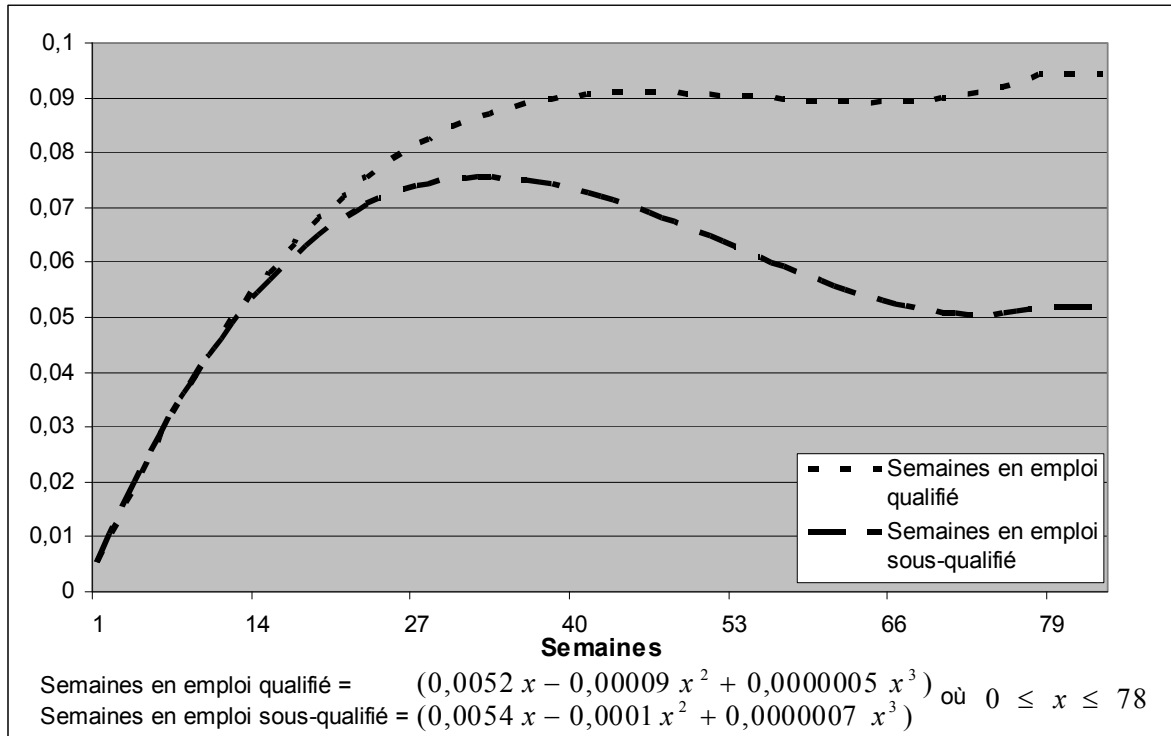
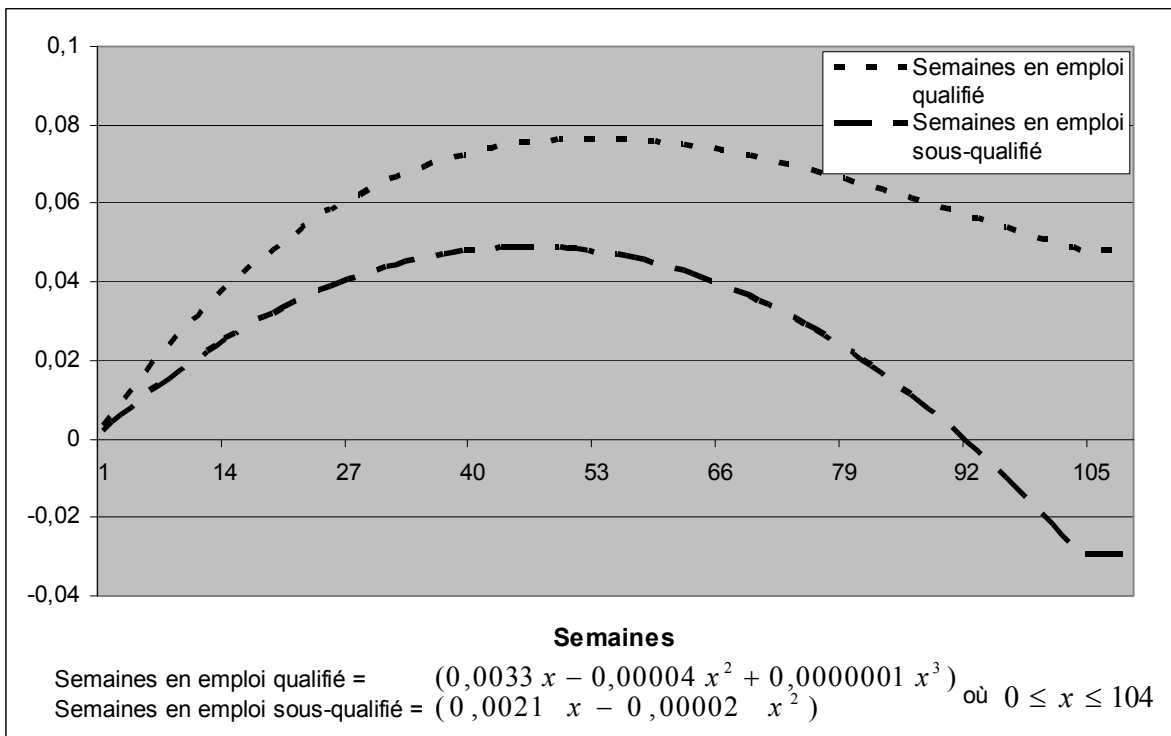


Figure 8 – Effet du temps cumulé en emploi sur le salaire, selon le niveau d'adéquation formation-emploi - 104 semaines maximum



Chapitre 7. Synthèse des résultats

Les trois chapitres précédents ont permis d'étudier la présence dans des emplois correspondant au moins à son niveau de compétences et dans des emplois pour lesquels les travailleurs immigrants étaient suréduqués, d'en identifier les déterminants ainsi que d'analyser les variables contribuant à déterminer le statut socioéconomique et le salaire de l'emploi occupé, en portant une attention particulière au rôle de la relation formation-emploi. Ce chapitre présentera une synthèse des résultats obtenus à travers les différentes analyses réalisées de manière à dégager une image globale de la relation entre le niveau de formation et l'emploi au cours des premières années suivant l'arrivée des travailleurs sélectionnés et de son effet sur différentes dimensions de la qualité de l'emploi.

Afin de mieux comprendre l'insertion économique des travailleurs sélectionnés du Québec, nous avons cherché à décrire l'évolution de différents indicateurs de qualité de l'emploi au cours des premières années suivant leur établissement. Les parcours en emploi ont d'abord été décrits sous une optique longitudinale, en considérant la situation d'emploi à chaque semaine. Par la suite, afin d'identifier l'impact de différents facteurs sur la présence en emploi qualifié, le statut socioéconomique et le salaire, différents blocs de variables portant sur les attributs individuels prémigratoires et sur les éléments de la grille de sélection, sur les démarches prémigratoires, sur les actes d'établissement posés (emplois et formations au Québec), sur la région de provenance et sur la conjoncture ont été introduits dans l'analyse. Lorsque les données étaient disponibles et qu'il était approprié de le faire, les différentes mesures utilisées rendaient compte de manière dynamique des expériences vécues par les nouveaux arrivants dans la société d'accueil, de manière à modéliser le plus finement possible l'histoire de vie des individus. De plus, lorsqu'une telle démarche s'avérait pertinente, l'effet changeant des différentes variables au fil du temps a été considéré. Cette approche a permis de voir comment se forge le parcours en emploi dans la société d'accueil, quels sont ses déterminants et comment ce dernier évolue au fil du temps d'établissement.

Les résultats des analyses montrent que la présence en emploi correspondant au moins à son niveau de compétences et en emploi en-deçà de son niveau de compétences change au cours des premières années suivant l'arrivée des travailleurs immigrants sélectionnés du Québec. La présence en emploi qualifié est affectée par plusieurs facteurs, dont les influents sont reliés aux premières expériences sur le marché du travail québécois. La grille de sélection, par le biais des attributs prémigratoires des travailleurs sélectionnés, ainsi que la région de provenance et autres actes d'établissement posés jouent également un rôle quant à la présence dans des emplois correspondant au moins à son niveau de compétences. Les démarches prémigratoires et les facteurs conjoncturels semblent toutefois agir peu sur la relation niveau de formation-emploi. Quant au salaire et au statut socioéconomique de l'emploi, s'ils sont entre autres influencés par les attributs personnels reliés à la grille de sélection et à la région de provenance, leur déterminant principal a trait à l'adéquation entre le niveau de formation et l'emploi. Le tableau 7.1 résume sommairement les résultats des différentes analyses. Ces résultats seront repris et discutés dans les prochaines sections.

Tableau I – *Sommaire des résultats d'analyse*

		Phénomènes étudiés					
		Profils de présence en emploi qualifié (article 1)	Présence en emploi qualifié (article 2)	Présence en emploi qualifié versus sous-qualifié (article 2)	Statut socioéconomique de l'emploi (article 3)	Salaire hebdomadaire (article 3)	
Description	Évolution au fil du temps	- 6 profils de présence en emploi qualifié : (1) accès dès l'arrivée et maintien (2) et (3) accès à l'emploi qualifié après un certain temps et maintien subséquent (4) et (5) accès à l'emploi qualifié, mais présence non homogène au fil du temps (6) absence totale d'emploi qualifié au fil du temps	- Présence en emploi qualifié augmente au cours des trois premières années, particulièrement au cours de la 1 ^{re} année - Un effet du temps perdue après avoir introduit l'ensemble des variables explicatives dans le modèle	- Présence en emploi qualifié augmente au fil du temps, alors que la présence en emploi sous-qualifié diminue - Aucun effet du temps, une fois contrôlé pour l'ensemble des variables explicatives du modèle	- Statut socioéconomique relativement constant au fil du temps - Aucun effet du temps, une fois contrôlé pour l'ensemble des variables explicatives du modèle	- Salaire augmente au fil du temps - Un effet du temps perdue après avoir introduit l'ensemble des variables explicatives dans le modèle	
	Dimensions explicatives	Attributs personnels et grille de sélection	Effets : - niveau de scolarité (+, -) - formation privilégiée (+) - catégorie de sélection (+) - connaissance de l'anglais (+) - études postsecondaires en français (+) - séjours au Québec (+) - présence d'enfants (-) pour déterminer l'appartenance aux profils	Effets : - niveau de scolarité (-) - formation privilégiée (+) - domaine d'étude (-) - catégorie de sélection (+) - domaine de l'emploi projeté (+) - connaissance des langues officielles (+) - études postsecondaires en français (+) - séjours au Québec (+)	Effets : - niveau de scolarité (+, -) - formation privilégiée (+) - domaine d'études (+) - domaine de l'emploi projeté (+) - niveau de compétences de l'emploi prémigratoire (-) - connaissance des langues officielles (+)	Effets : - niveau de scolarité (-) - domaine d'études (+) - domaine de l'emploi projeté (-) - niveau de compétences de l'emploi prémigratoire (-) - connaissance des langues officielles (+) - séjours au Québec (+) - liens sociaux avec le Québec (-)	Effets : - sexe (+) - niveau de scolarité (-) - séjours au Québec (+)
		Démarches prémigratoires	S/O	Effets : - démarches en vue de suivre un cours d'anglais (-) - démarches pour obtenir une équivalence de diplôme (-)	- Aucun effet significatif	Effets : - démarches en vue de suivre un cours de français (-) - démarches auprès d'un organisme professionnel (-)	Effets : - démarches en vue de suivre un cours de français (-)
Effet de la relation niveau de formation-emploi		S/O	Effets : - occuper un emploi sous-qualifié (-) - emploi qualifié au temps t-1 (+)	Effets : - occuper un emploi qualifié au temps t-1 (+) - occuper un emploi sous-qualifié au temps t-1 (-)	Effets : - occuper un emploi sous-qualifié (-) - temps passé en emploi qualifié (+)	Effets : - occuper un emploi sous-qualifié (-) - temps passé en emploi qualifié (+)	

			<ul style="list-style-type: none"> - temps passé en emploi qualifié (+) - temps passé en emploi sous-qualifié (-) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets se renforcent généralement au fil du temps 	<ul style="list-style-type: none"> - temps passé en emploi qualifié (+) - temps passé en emploi sous-qualifié (-) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets se renforcent au fil du temps 	<ul style="list-style-type: none"> - temps passé en emploi sous-qualifié (+) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets se renforcent au fil du temps 	<ul style="list-style-type: none"> - temps passé en emploi sous-qualifié (+) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets se renforcent au fil du temps
Autres actes d'établissement	S/O	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - suivre une formation (Fr, FGT, Univ) (-) - avoir terminé une formation (FGT, FR) (+). <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets localisés dans le temps, et dépendant du type de formation 	<ul style="list-style-type: none"> - suivre une formation (Fr., Ang. et Univ.) (-, +) - avoir terminé une formation (FGT) (+) - premier lieu de résidence dans la RMR de Mtl (+) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets localisés dans le temps, et dépendant du type de formation. 	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - suivre une formation (Fr, FGT, univ.) (+, -) - avoir terminé une formation (FR, Ang, FGT) (+, -) - occuper un emploi au temps t-1 (-) - premier lieu de résidence dans la RMR de Mtl (+) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets varient au fil du temps 	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - suivre une formation (tous types) (-,+) - avoir terminé une formation (tous types) (-) - occuper un emploi au temps t-1 (-) - travailler à temps plein (+) - secteur d'activités (+) - nombre d'emplois occupés (+) - premier lieu de résidence dans la RMR de Mtl (+) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets varient au fil du temps 	
Origine ethnique	Effets : - différencie entre les profils de présence constante dès l'arrivée et l'absence d'emploi qualifié	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - a une influence pour tous les groupes ethniques (-) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets varient (s'amplifient ou diminuent) au fil du temps selon le groupe ethnique 	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - a une influence pour certains groupes ethniques (-) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets localisés en début d'établissement 	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - a une influence pour certains groupes ethniques (-) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets s'amplifient au fil du temps 	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - a une influence marquée, mais qui diffère selon le groupe ethnique (-) <p>Temporalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - effets varient (s'amplifient ou diminuent) au fil du temps selon le groupe ethnique 	
Conjoncture	S/O	- Aucun effet significatif	- Aucun effet significatif	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cycle économique moyen (-) - cycle économique court (-) 	<p>Effets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11 septembre 2001 (-) - cycle économique court (+) 	

Évolution de la relation niveau de formation-emploi au fil du temps

Comme nous l'avons vu dans la recension des écrits, quelques études se sont attardées à l'ampleur de la suréducation et à la part d'immigrants occupant des emplois à la hauteur de leurs compétences. Globalement, la proportion d'immigrants se trouvant suréduqués pour l'emploi qu'ils occupent varie entre 25% et 35%, dépendamment des populations étudiées et du contexte (Battu et Sloane, 2002; Battu et Sloane, 2004; Galarneau et Morissette, 2004; Green, Kler et Leeves, 2004). Spécifique au cas des travailleurs sélectionnés du Québec, Renaud et Cayn (2007) ont trouvé que 68% des immigrants avaient obtenu un emploi correspondant à son niveau de compétences au terme des cinq premières années d'établissement.

Les études existantes sur la relation niveau de formation-emploi ont surtout regardé la proportion d'immigrants suréduqués ou correctement appareillés pour l'emploi qu'ils occupent à un moment dans le temps. La dynamique liée à l'établissement économique des immigrants dans la société d'accueil n'a donc pas été au centre des préoccupations de ces études. L'étude qui a abordé le sujet sous un angle clairement longitudinal s'est concentrée sur l'accès à un premier emploi correspondant à son niveau de compétences et ne permet pas de voir comment évolue la présence en emploi qualifié et sous-qualifié au fil du temps.

Nos analyses ont montré que la présence en emploi correspondant à ses compétences chez les travailleurs sélectionnés augmente au fil des ans, passant de 45% au terme de la première année de résidence à 55% après trois ans passés au Québec. La proportion de travailleurs immigrants occupant un emploi sous-qualifié est relativement stable au fil du temps, se situant aux alentours de 20%. C'est surtout la proportion d'immigrants sans emploi qui aurait diminué. Cependant, lorsque l'on exclut les individus sans emploi du calcul, la proportion d'immigrants suréduqués pour l'emploi qu'ils occupent augmente sensiblement, près de 40% des immigrants occupant un emploi six mois après leur arrivée étaient dans une situation de suréducation, cette proportion diminuant à environ 30% après trois ans. Au contraire,

70% des travailleurs sélectionnés en emploi trois ans après leur arrivée détenaient un emploi correspondant à leur niveau de compétences.

Tous n'entretiennent pas la même relation à l'emploi qualifié au fil du temps. Différents profils de présence en emploi qualifié et sous-qualifié ont été identifiés. Certains accéderont à l'emploi qualifié dès leur arrivée et s'y maintiendront (23%), d'autres prendront un certain temps à y accéder, mais une fois l'accès réussi, resteront dans ce type d'emploi (22%). Pour d'autres, la présence dans des emplois correspondant à leur niveau de compétences était moins claire, fluctuant au fil du temps (15%), ou encore ils étaient totalement absents de ce type d'emploi (40%). Parallèlement, si 62% des travailleurs sélectionnés étudiés réussissent à éviter la suréducation dans les premières années suivant leur établissement, et qu'un autre 13% voit sa présence dans ce type d'emploi fortement diminuer au fil du temps, il reste néanmoins 25% des travailleurs sélectionnés qui accédera et se maintiendra dans ce type d'emploi dès l'arrivée ou encore qui se tournera vers ces emplois après quelque temps dans la société d'accueil.

Même si la présence en emploi correspondant à son niveau de compétences tend à augmenter au fil du temps, et la part d'immigrants en emploi sous-qualifié diminuer, l'ampleur de la suréducation demeure élevée dans la mesure où notre étude porte uniquement sur les demandeurs principaux de la catégorie des travailleurs sélectionnés, et que ceux-ci ont été sélectionnés selon leur profil d'employabilité. Le fait que certains travailleurs accèdent à des emplois qualifiés, mais semblent éprouver de la difficulté à s'y maintenir et que d'autres demeurent ou se tournent au fil du temps vers des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés est d'autant plus inquiétant et semble indiquer que la suréducation est plus qu'un phénomène temporaire lié à l'adaptation à la société d'accueil.

Attributs individuels prémigratoires et grille de sélection

Plusieurs attributs individuels prémigratoires contribuent à déterminer la présence dans des emplois correspondant à son niveau de compétences, le statut socioéconomique et le salaire hebdomadaire. Comme bon nombre d'entre eux sont des composantes de la grille ayant permis de sélectionner les candidats à l'immigration, on peut avancer que la politique de sélection des immigrants, de par le fait qu'elle contribue à façonner la composition de la population immigrante, a une incidence sur l'intégration professionnelle des travailleurs sélectionnés.

Dans un premier temps, la scolarité détenue par le travailleur sélectionné influe sur son parcours en emploi. Ceci se manifeste d'abord à travers le niveau de scolarité détenu, qui s'avère déterminant, peu importe le marqueur de qualité de l'emploi retenu. L'analyse des profils de présence en emploi qualifié révèle que les individus peu scolarisés (secondaire ou moins et diplôme de métier) ont plus de facilité à se trouver un emploi correspondant à leur niveau de compétences et à s'y maintenir. Ceci n'est pas surprenant dans la mesure où ces individus visent probablement des emplois ne requérant pas un niveau de compétences élevé, et qui se situent déjà au bas de la classification, comparativement aux universitaires qui, se destinant pour la plupart à des emplois au sommet de la CNP, ont davantage de possibilités de déclassement. Les analyses de présence en emploi qualifié quant à elles révèlent que les immigrants détenant une scolarité universitaire de premier et de deuxième cycle sont moins susceptibles d'occuper un emploi requérant une scolarité universitaire que ceux bénéficiant d'une scolarité doctorale. L'écart entre les détenteurs d'un baccalauréat et les docteurs est cependant plus grand que pour ceux détenant une maîtrise.

Ceci nous amène à considérer une des limites des analyses de présence en emploi qualifié. Dans la mesure où la présence dans un emploi correspondant à son niveau de compétences a été définie à partir de la CNP et que cette dernière ne permet pas de départager entre les emplois nécessitant des études universitaires aux cycles supérieurs versus ceux ne nécessitant qu'un baccalauréat, on peut se demander si

réellement les travailleurs sélectionnés scolarisés aux cycles supérieurs arrivent à occuper des emplois dont la complexité reflète leur niveau d'éducation. Les analyses réalisées sur le statut socioéconomique de l'emploi et le salaire sont à ce titre éclairantes ; elles permettent de contourner le problème posé par les mesures offertes par la CNP et si les performances des immigrants sur le marché du travail diffèrent en fonction du niveau de scolarité. Les résultats indiquent qu'en ce qui touche le statut socioéconomique, les détenteurs d'un premier et d'un deuxième cycle universitaire ne diffèrent pas de ceux détenant un Ph. D. Seuls les travailleurs sélectionnés détenant un certificat ou un diplôme technique, un diplôme de métier ou tout au plus un niveau secondaire occupent des emplois de statuts significativement plus bas que ceux détenant un grade de troisième cycle universitaire. Il en va autrement pour le salaire où là, la scolarité permet non seulement de départager les individus détenant une scolarité non-universitaire, mais également les individus, selon le niveau universitaire qu'ils détiennent. Les diplômés du deuxième cycle gagnent moins que leurs homologues détenant un troisième cycle, mais gagnent tout de même plus que ceux du premier cycle.

Outre le niveau, la scolarité influence également le positionnement sur le marché du travail par l'entremise du domaine d'études et du fait que la formation s'inscrive dans la liste des formations privilégiées par le Québec. Le fait que la formation détenue par le migrant apparaisse dans la liste des formations privilégiée par le ministère augmente ses chances d'occuper un emploi correspondant à ses compétences, et ce pour toutes les analyses effectuées portant sur le sujet. Le domaine de formation a un effet, bien que moins marqué.

D'autres variables prémigratoires se rapportant à l'emploi sont également à l'œuvre. C'est le cas de la catégorie de sélection, qui pour déterminer les profils de présence en emploi qualifié et la présence en emploi qualifié de manière dynamique indique que les individus ayant fait l'objet d'une dérogation ou ayant une offre d'emploi assurée avaient davantage de chances d'occuper un emploi qualifié de manière générale et d'être dans le profil regroupant les individus démontrant la plus

forte présence au fil du temps dans ce type d'emplois. Le domaine de l'emploi projeté détermine également en partie la présence en emploi qualifié et le statut socioéconomique de l'emploi. Cependant, pour ce qui est du salaire, cet effet est plutôt relégué par celui du secteur d'activité dans lequel le travailleur se situe. Lorsque portant uniquement sur les travailleurs, le niveau de compétences de l'emploi prémigratoire exerce une certaine influence sur la présence en emploi qualifié et sur le statut socioéconomique. Si on avait pu penser que les immigrants n'ayant jamais occupé d'emploi avant d'immigrer auraient davantage de difficulté à se trouver un emploi correspondant à leur niveau de compétences que ceux détenant de l'expérience de travail dans un niveau de compétences spécifique, il en est autrement. Les immigrants ayant occupé un emploi nécessitant un niveau de compétences universitaire ne sont pas plus enclins à occuper des emplois correspondant au moins à leur niveau de compétences, ni ne confère des statuts et salaires plus élevés. L'expérience de travail acquise à l'étranger dans les emplois les plus complexes ne semble donc pas être très valorisée et/ou transférable sur le marché québécois. Lorsque comparés aux immigrants n'ayant jamais occupé d'emplois, ce sont avec ceux ayant cumulé de l'expérience de travail nécessitant un niveau de scolarité secondaire ou une formation professionnelle qui ont davantage de difficultés à obtenir des emplois à la hauteur de leurs compétences et à sécuriser des statuts plus élevés.

La connaissance de l'anglais et du français s'avère également un élément du capital humain important pour la présence en emploi qualifié et le statut socioéconomique. Cependant, le bilinguisme ne confère pas d'avantage supplémentaire au nouvel arrivant sur le marché québécois. Le fait d'avoir effectué des études postsecondaires en français est un élément de plus venant appuyer l'effet de la connaissance du français au niveau de la présence en emploi qualifié. Les compétences linguistiques ne sont cependant pas responsables des écarts salariaux chez les travailleurs sélectionnés.

Les séjours au Québec préalables à la migration offrent l'opportunité au futur immigrant de se familiariser avec le pays et la province dans lesquels il viendra s'établir. Ceci peut contribuer à réduire le temps d'adaptation requis lors de la migration, l'individu sachant où trouver les ressources qui lui sont nécessaires. Dans le cas présent, les séjours préalables peuvent lui avoir permis d'acquérir une meilleure connaissance du marché du travail local, des méthodes de recherche d'emploi et même de s'être fait des contacts qui lui seront profitables quand viendra le temps de se trouver un emploi. Les résultats obtenus abondent dans ce sens : les individus ayant séjourné au Québec sont davantage dans des emplois correspondant à leur niveau de compétences et arrivent à obtenir de meilleurs salaire et statuts. Lors de leur application, les immigrants reçoivent également des points selon qu'ils aient de la famille ou des amis résidant au Québec. Dans la mesure où ces individus ont dès leur arrivée un début de réseau social, on aurait pu s'attendre à ce qu'ils connaissent une insertion économique plus facile que ceux n'ayant aucune personne qu'ils connaissent résidant au Québec. Or, le potentiel d'un réseau social dès l'arrivée ne semble pas porter fruit, ou dans le seul cas où il joue une influence significative (soit sur le statut socioéconomique), il désavantage même le migrant. Le fait d'avoir un conjoint accompagnant le demandeur principal et que celui-ci ait des caractéristiques reflétant un potentiel d'insertion économique élevé n'avantage en rien les travailleurs sélectionnés étudiés. Ainsi, si les réseaux sociaux et la structure familiale sont à l'œuvre, les mesures que nous possédons ne nous permettent pas de distinguer leur effet. Peut-être ce ne sont pas tant les réseaux sociaux dès l'arrivée qui comptent, mais plutôt ceux que l'immigrant forge au gré des expériences que celui-ci vivra dans la société d'accueil qui seront les plus déterminantes, comme le suggère l'effet des séjours prémigratoires. De plus, en ce qui a trait à l'effet des vies inter-reliées à celles du migrant, des mesures rendant compte de leur état postmigratoire (personnes composant le ménage de l'immigrant, le parcours en emploi et en formation des personnes du ménage, etc.) auraient probablement pu révéler davantage la manière dont celles-ci affectent les parcours en emploi des travailleurs sélectionnés. Finalement, mis à part les salaires pour lesquels les hommes touchent plus que les femmes, le genre affecte peu les performances économiques des immigrants. Comme

il s'agit de requérants principaux qui ont été sélectionnés en fonction de caractéristiques prédéfinies, qu'ils soient hommes ou femmes, il est attendu que ce soit ces caractéristiques qui définissent d'abord et avant tout le rapport de ces individus au marché du travail local.

Démarches prémigratoires

Les démarches entreprises avant de migrer ont peu d'incidence sur les performances économiques des travailleurs sélectionnés. Lorsqu'elles sont à l'œuvre, elles jouent négativement sur la présence en emploi qualifié, sur le statut socioéconomique et sur le salaire. Le désavantage des individus ayant entrepris des démarches prémigratoires pointe soit à des compétences plus faibles en termes de compétences linguistiques dans l'une ou l'autre des langues officielles (l'anglais pour ce qui est de la présence en emploi qualifié, ou le français pour ce qui est du salaire et statut socioéconomique), au besoin d'obtenir des équivalences de diplôme (pour la présence en emploi qualifié) ou une accréditation auprès d'un ordre professionnel (pour le statut socioéconomique). Les deux premiers effets se rapportent au capital humain d'un individu. La compétence dans la ou les langues officielles du pays d'accueil peut servir dans un premier temps à la recherche d'emploi, et dans un deuxième temps en tant que de compétences communicationnelles directement utilisables en milieu de travail. Les démarches effectuées en vue d'obtenir des équivalences de diplôme renvoient tant au capital humain, de par l'idée de la transférabilité des titres de compétences étrangers et de leur valeur différentielle accordée à ceux-ci selon le pays où le titre a été acquis, qu'à la théorie du signal. Il peut s'agir de diplômes pour lesquels l'individu anticipe une certaine difficulté à faire reconnaître par les employeurs peu familiers avec les systèmes éducatifs étrangers, ce qui expliquerait le désavantage éprouvé par ces immigrants à trouver et occuper des emplois à la hauteur de leur niveau de compétences. Tout comme l'effet des démarches auprès d'ordres professionnels, les démarches pour obtenir une équivalence de diplôme peuvent également dénoter l'effet d'obstacles ou démarches institutionnelles plus ou moins complexes.

Actes d'établissement : l'emploi

Les premières expériences des travailleurs sélectionnés sur le marché du travail québécois sont ce qui influence le plus la situation en emploi de ceux-ci. Les expériences d'emplois à la hauteur du niveau de compétences du migrant et celles où le nouvel arrivant est suréduqué pour l'emploi qu'il occupe agissent de différentes manières. D'une part, elles expriment en quelque sorte des risques concurrents dans la mesure où lorsqu'un individu occupe un emploi sous-qualifié, il voit ses chances diminuées d'occuper en même temps un emploi correspondant à son niveau de compétences. Outre cet effet immédiat, la situation d'emploi des individus au mois précédent exerce également une influence sur sa présence dans des emplois pour lequel il est qualifié. Elle rend compte de l'inertie sur le marché du travail et en ce sens, son effet s'accroît au fil du temps. Ainsi, comme un individu ne change pas d'emploi toutes les semaines, un individu qui occupait un emploi à la hauteur de ses compétences le mois précédent est plus susceptible de maintenir ce statut d'emploi. Inversement, un individu suréduqué pour son emploi risque davantage de se retrouver dans cette situation s'il occupait un emploi de ce type le mois précédent. L'inertie sur le marché du travail se manifeste également d'une autre façon, soit à travers le cumul de semaines passées dans l'un ou l'autre type d'emploi. Si l'effet du nombre de semaines passées en emploi qualifié et sous-qualifié revêt parfois différentes formes (linéaire, carré, cubique), dépendamment que l'on cherche à expliquer la présence en emploi qualifié, le statut socioéconomique de l'emploi ou le salaire, il reste qu'en général plus un individu accumule du temps dans des emplois correspondant à son niveau de compétences plus il est susceptible de demeurer dans ce type d'emploi, et d'avoir un statut d'emploi et un salaire élevé. Au contraire, le cumul d'expérience de travail pour lequel il est suréduqué l'éloigne peu à peu des emplois à la hauteur de ses compétences et a une incidence bien que moindre sur les salaires. Le cumul de ce type d'expérience de travail a également une incidence positive sur les statuts d'emplois, mais l'effet de celui-ci n'est pas suffisant pour combler le désavantage lié au fait d'occuper un emploi sous-qualifié.

Ainsi, les premières expériences sur le marché du travail local sont déterminantes pour la suite du parcours en emploi. Les individus qui acceptent des emplois pour lesquels ils sont suréduqués sont désavantagés à long terme. Si ce type d'emploi leur permet de s'insérer sur le marché du travail local et d'assurer leur subsistance, il entraîne malgré tout des conséquences négatives. Les emplois sous-qualifiés écartent progressivement les travailleurs sélectionnés de la possibilité d'occuper des emplois correspondant à leur niveau de compétences et par le fait même de la possibilité de s'assurer des salaires et statuts plus élevés. Les individus connaissant des épisodes de suréducation progressent tout de même au cours de leur carrière, mais il n'en demeure pas moins que la progression est généralement plus grande pour ceux qui ont occupé des emplois correspondant à leur niveau de compétences, ou à tout le moins ne permet pas de combler l'écart initial lié au type d'emploi occupé. Donc, contrairement à l'idée que le fait d'accepter un emploi sous-qualifié est une manière d'acquérir une expérience de travail locale et qu'il agit comme tremplin à l'obtention d'emplois à plus haut niveau de compétences, la suréducation a l'effet inverse. Elle freine les possibilités de mobilité ascendante.

Ce constat va à l'encontre des théories voulant que la suréducation soit un phénomène temporaire, telle la théorie du capital humain, de l'appariement et de la mobilité de carrière. Nos résultats abondent plutôt dans le sens des théories qui stipulent la permanence de la suréducation. À leur arrivée, plusieurs immigrants risquent d'être peu familiers avec les façons de faire locales, notamment où et comment chercher un emploi, comment rédiger un *curriculum vitae* et comment se mettre de l'avant lors d'une entrevue. De plus, le fait que leur scolarité et expérience ait été acquise à l'étranger envoie des signaux plus ou moins clairs aux employeurs quant à l'apport de ces candidats potentiels à l'entreprise. Ceci combiné contribuerait à orienter les immigrants vers des emplois pour lesquels ils sont suréduqués. Une fois dans ce type d'emploi, il deviendrait difficile d'en sortir, l'expérience locale nouvellement acquise renforçant les signaux envoyés par les acquis étrangers. Le message envoyé aux employeurs serait qu'il s'agit du type d'emploi qui correspond au potentiel du candidat, ce message se voyant d'autant renforcé que l'immigrant

cumule du temps dans des emplois de ce type. Ce dernier deviendrait en quelque sorte étiqueté à des emplois en-deçà de son niveau scolaire, faisant en sorte que les employeurs ne les considèrent plus pour des emplois de niveau de compétences supérieur et rendant le passage d'un type d'emploi à l'autre peu probable. Il s'agit d'un mécanisme de reproduction sociale se produisant à petite échelle, soit celle de la carrière d'un individu, où les premières expériences d'emploi après la migration revêtent un poids considérable pour ce qui est du futur.

Autres actes d'établissement

Plusieurs immigrants décideront d'entreprendre une formation suite à leur arrivée au Québec. Le retour sur les bancs d'école aura généralement une incidence négative sur la présence en emploi qualifié. Si l'on peut s'attendre à ce que les formations locales, une fois terminées, profitent aux immigrants sur le marché du travail, pendant qu'elles sont en cours elles ont l'effet inverse. Suivre un programme de formation diminuerait le temps que l'individu a à consacrer à l'emploi et à sa recherche, et donc agirait ultimement sur ses chances d'occuper un emploi à la hauteur de ses compétences. Le fait de suivre certaines formations diminue également le statut d'emploi et les salaires touchés. Encore une fois, ceci pourrait être lié au fait que les individus ont moins de temps à investir sur le marché du travail en général, mais également pour se chercher un emploi qui leur convient. Lorsque l'on exclut les non-travailleurs de l'analyse, on constate cependant que le fait de poursuivre une formation universitaire a l'effet inverse sur la présence en emploi correspondant à ses compétences et sur le statut d'emploi. Il en est de même pour la formation générale ou technique en ce qui a trait au salaire. Ces formations se déroulant parallèlement à l'emploi, elles impliquent possiblement plus que le simple fait d'être étudiant. Il y a des chances pour que ces formations soient liées à l'emploi occupé par l'immigrant, d'où les retombées positives de celles-ci. Il peut s'agir par exemple de stages rémunérés dans un domaine particulier, ou encore une condition *sine qua non* pour que l'individu puisse obtenir et conserver ledit emploi, ou tout simplement le fait d'acquérir de nouvelles compétences directement liées à l'emploi occupé.

Avoir terminé une formation au Québec, lorsque significatif, augmente la propension à occuper un emploi à la hauteur de ses compétences et le statut socioéconomique de l'emploi. Il en va cependant autrement pour le salaire. Avoir terminé une formation agit alors en diminuant légèrement les salaires, reflétant possiblement le retard pris pendant le temps qu'ils étaient en formation par rapport à leurs compatriotes qui eux ont eu davantage de temps à consacrer à l'emploi.

Qu'ils soient positifs ou négatifs, les effets reliés à la formation dépendent du type de formation suivi et sont localisés dans le temps. Le fait de poursuivre une formation a surtout une incidence en début d'établissement, alors que les effets liés à la complétion se manifestent généralement, mais sans s'y limiter, plus tardivement dans l'établissement.

Les analyses portant uniquement sur les travailleurs révèlent que ceux qui ont choisi de s'établir dans la RMR de Montréal sont plus susceptibles d'occuper des emplois correspondant au moins à leur niveau de compétences, d'œuvrer dans des emplois à statut socioéconomique plus élevé et toucher de plus grands salaires. Cet avantage procuré aux travailleurs sélectionnés établis dans la région du grand Montréal prend un certain temps à se manifester. Lorsqu'il est présent, c'est au-delà de la première année d'établissement reflétant probablement le temps nécessaire aux nouveaux arrivants pour s'adapter et prendre avantage des opportunités offertes par la métropole. En effet, Montréal est la métropole économique du Québec. Plusieurs grandes compagnies, sièges sociaux et emplois spécialisés s'y trouvent, ce qui peut contribuer à modifier les offres et le type d'opportunités auxquels ont accès ses résidants.

Les salaires hebdomadaires touchés par les travailleurs sélectionnés sont également fortement influencés par le fait de travailler au moins trente-cinq heures au cours de la semaine, par le nombre d'emplois occupés simultanément et le secteur d'activité dans lequel l'emploi se déroule.

Région de provenance

Lorsque l'on a cherché à départager l'appartenance aux différents profils de présence en emploi qualifié selon différents attributs individuels et attributs associés à la grille de sélection, nous avons trouvé que la région de provenance permettait d'expliquer l'appartenance au groupe dont la présence en emploi qualifié était la plus affirmée comparativement à celui où les individus en étaient complètement absents. Tous les groupes ethniques, lorsque comparés à ceux originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis étaient moins sujets à appartenir au profil accédant rapidement à l'emploi qualifié et à s'y maintenir. Les immigrants originaires des Amériques, de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, ainsi que du Maghreb étaient à ce titre les moins susceptibles d'appartenir à ce profil.

Si les autres analyses avaient montré que l'effet de la région de provenance se dissipait après un certain temps passé par la société d'accueil, nous aurions pu être portés à croire à un désavantage temporaire de certains groupes dû à l'adaptation à la société d'accueil. Or, si dans certains cas une part d'adaptation ne peut être écartée dans la mesure où l'effet de la région de provenance diminue légèrement au fil des ans, les résultats indiquent de manière générale plus qu'un simple ajustement. Une fois contrôlé pour les attributs individuels, les démarches prémigratoires effectuées, l'effet des premières expériences sur le marché du travail québécois et des formations suivies après l'arrivée, la région de provenance persiste à exercer un ascendant sur la présence en emploi qualifié, sur le statut socioéconomique et sur le salaire, et ce même au-delà des trois premières années après l'arrivée. Dans certains cas, plutôt que de décroître, le désavantage par rapport au groupe de référence, les travailleurs sélectionnés originaires d'Europe de l'Ouest et des États-Unis s'amplifie au fil du temps.

Si les résultats montrent indiscutablement que les immigrants de provenance autre que d'Europe de l'Ouest et des États-Unis éprouvent des difficultés à se tailler une place de choix sur le marché du travail, le problème ne semble pas tant se situer

par rapport à l'obtention d'un emploi correspondant à son niveau de compétences. Les résultats suggèrent davantage un problème de présence en emploi, tel que mis de l'avant par Martin (2007). En effet, lorsque ce sont uniquement les travailleurs sélectionnés détenant un emploi qui sont retenus pour l'analyse, l'influence de la région de provenance sur la présence en emploi qualifié disparaît complètement au-delà de la première année de résidence. Néanmoins, le rôle de l'origine nationale s'étend au-delà de la présence en emploi puisqu'elle a également un impact à long terme sur les salaires et les statuts d'emplois des nouveaux arrivants.

Face à l'ampleur et la persistance du désavantage de la majorité des groupes par rapport aux immigrants en provenance de l'Occident, même une fois les autres hypothèses contrôlées, la thèse de la discrimination résiduelle ne peut être écartée. Cependant, il est également possible que l'effet de la région de provenance soit en partie lié à la valeur accordée à la scolarité et à l'expérience étrangère par les employeurs. Dans ce cas, il ne s'agirait pas tant de la valeur objective des titres scolaires acquis à l'étranger, mais plutôt la perception ou ce que les employeurs reconnaissent comme valeur aux titres de compétences acquis hors du Canada, d'où discrimination.

Conjoncture

En dernier lieu, la conjoncture économique et sociale est souvent évoquée comme déterminant des opportunités d'emploi. Si les analyses n'ont pas montré d'effets de la conjoncture économique et sociale sur la présence en emploi qualifié, ces variables auront à tout le moins permis de contrôler correctement pour le contexte de la société d'accueil. Là où la conjoncture a eu un effet, est au niveau du statut socioéconomique et du salaire. Ces deux caractéristiques de l'emploi sont susceptibles à la conjoncture saisonnière. Particulièrement, les cycles économiques court (saisonnier) et moyen (régional) exercent des effets à la baisse sur les statuts. En période de croissance économique, plusieurs emplois sont créés. Cependant, plusieurs de ces emplois ne requièrent pas de niveau de compétences élevé et sont ainsi de bas statuts. Cependant, des bas salaires ne se rattachent pas forcément à ces

emplois. Il s'agit que de penser aux emplois du secteur de la construction qui connaît de l'essor l'été et qui sont relativement bien rémunérés. Les événements marquants peuvent également avoir des répercussions à l'échelle mondiale. C'est le cas des événements du 11 septembre 2001, qui dans le cas des analyses effectuées ont une incidence sur le salaire que les immigrants arrivent à obtenir, et ce indépendamment de l'origine ethnique. Les attentats terroristes de cette journée ne bloquent cependant pas l'accès à certains types d'emplois, soit les emplois de plus hauts statuts et qui correspondent au niveau de scolarité détenu.

Récapitulatif

Des analyses descriptives et des analyses de régression effectuées, nous pouvons tirer plusieurs constats quant à l'insertion professionnelle des travailleurs sélectionnés québécois et de leur relation entre le niveau de formation et l'emploi.

Premièrement, un pourcentage élevé des travailleurs sélectionnés occupe des emplois sous-qualifiés au fil du temps, bien que ces derniers soient sélectionnés en fonction de leur profil à intégrer le marché du travail québécois. De plus, une part élevée des travailleurs sélectionnés n'ont jamais réussi à obtenir un emploi correspondant à leur niveau de compétences après cinq ans, et plusieurs autres éprouvent des difficultés à se maintenir dans ce type d'emploi.

Deuxièmement, les premières expériences d'emploi suivant la migration sont déterminantes pour le reste du parcours en emploi. Elles agissent comme vecteur de reproduction sociale, à travers le signal qu'elles envoient aux employeurs quant aux compétences de leur détenteur. Une fois qu'un emploi sous-qualifié a été accepté, il devient ardu pour le nouvel arrivant de quitter ce type d'emploi pour en occuper d'autres correspondant à son niveau de compétences, et ce d'autant plus que ce dernier continuera à y accumuler de l'expérience. En ce sens, la suréducation revêt un caractère permanent. Inversement, le cumul d'expériences correspondant à ses compétences sécurise la position de l'individu dans ce type d'emploi.

Troisièmement, la suréducation comporte des conséquences négatives pour les salaires et le statut d'emploi. La suréducation a un effet immédiat à la baisse sur les salaires. De plus, le cumul du temps passé dans un type d'emploi vient renforcer cet effet. Si les individus détenant un emploi pour lequel ils sont suréduqués voient leur salaire et statut d'emploi augmenter avec le temps passé dans ce type d'emploi, il n'en demeure pas moins que leur progression est plus lente que si ce temps avait été cumulé dans des emplois correspondant à leur niveau de compétences en ce qui a trait au salaire, et insuffisante pour rattraper l'écart initial dû au fait d'occuper un emploi sous-qualifié dans le cas du statut socioéconomique.

Quatrièmement, mis à part les premières expériences d'emploi, les autres actes d'établissement contribuent à la manière dont évolueront les parcours en emploi. Les actes d'établissement posés dans la société d'accueil s'avèrent cependant plus influents que les démarches réalisées à l'étranger en vue de l'établissement au Québec.

Cinquièmement, dépendamment de leur provenance, certains groupes subissent un désavantage sur le marché du travail qui perdure au-delà des premières années d'établissement. Les résultats ne permettent cependant pas de départager entre deux hypothèses concurrentes : la discrimination ou la valeur accordée aux titres de compétences acquis à l'étranger.

Sixièmement, les institutions sociales, à travers les politiques d'immigration, exercent une influence sur l'insertion économique des nouveaux arrivants dans la mesure où celles-ci contribuent à modeler les caractéristiques des travailleurs sélectionnés qui viendront s'établir. La scolarité compte pour beaucoup dans l'adaptation des travailleurs sélectionnés au marché du travail, de même que les compétences dans les langues officielles.

Finalement, les réseaux sociaux et la structure familiale ont une influence limitée sur les parcours en emploi. Ceci est possiblement lié aux mesures disponibles dans l'ETS à ce sujet.

Conclusion

Tout au long de cette thèse, nous avons cherché à mieux comprendre les parcours en emploi des travailleurs sélectionnés au Québec en mettant l'accent sur un marqueur de la qualité de l'emploi, soit l'adéquation entre le niveau de formation et celui requis pour l'emploi. En lien avec celui-ci et pour compléter le portrait dressé de la qualité de l'emploi au cours des premières années suivant l'établissement, le statut socioéconomique et le salaire ont également été étudiés. Les objectifs que nous poursuivions se regroupent en trois grands volets : 1) mieux comprendre comment évolue la relation niveau de formation-emploi au cours des premières années suivant l'établissement, 2) identifier les facteurs influençant l'évolution de la relation niveau de formation-emploi au fil du temps, et 3) identifier les facteurs influençant le statut socioéconomique et le salaire au fil du temps, en particulier l'effet de la relation niveau de formation-emploi sur ces deux indicateurs de qualité d'emploi.

Au sujet de ces trois grands questionnements, la littérature générale sur la suréducation et celle plus spécifique aux performances économiques des immigrants a permis de constater que la suréducation est un phénomène important chez les immigrants, variant entre 25% et 35%, dépendamment des études (Battu et Sloane, 2002; Battu et Sloane, 2004; Galarneau et Morissette, 2004; Green, Kler et Leeves, 2004). Cependant, ces études portent sur la population immigrante en général (réfugiés, immigrants familles et immigrants économiques confondus), de même que sur différents contextes nationaux. Elles n'abordent pas le cas spécifique des travailleurs immigrants sélectionnés, pour qui la question est d'autant plus centrale qu'ils ont été choisis en fonction de caractéristiques susceptibles de favoriser leur insertion économique et de répondre aux besoins du marché du travail. De plus, l'insertion économique des immigrants est un processus qui se déroule au fil du temps, aspect que la plupart des études ont omis de considérer ou n'ont considéré que de manière sommaire. Une seule étude porte à la fois sur les travailleurs sélectionnés du Québec et aborde la question d'un angle longitudinal (Renaud et Cayn, 2008). Cependant, la portée de cette étude ne permet pas d'aller au-delà de l'accès à un

emploi correspondant à son niveau de compétences et d'aborder la question de l'effet de la relation formation-emploi sur d'autres dimensions de la qualité de l'emploi.

Pour suppléer aux points laissés en suspens par les études recensées, nous avons voulu aller au-delà de l'étude des premières transitions sur le marché du travail et considérer l'ensemble du parcours en emploi des travailleurs sélectionnés au cours des années suivant leur arrivée au Québec en ce qui a trait à la relation niveau formation-emploi, au statut socioéconomique et au salaire. Ce faisant, nous avons cherché à aborder un aspect trop peu exploré, soit celui de l'effet des premières expériences d'emploi postmigratoires sur les possibilités de mobilité ascendante subséquentes.

Afin d'étudier le parcours en emploi, il était donc crucial de disposer de données de nature longitudinale rendant compte le plus précisément possible du cheminement en emploi des travailleurs immigrants et comportant des mesures quant aux caractéristiques de ces emplois. Les données de l'ETS contiennent de l'information datée quant à l'établissement en emploi des travailleurs sélectionnés, de même que sur les épisodes de formation, et ce sur une période de deux à cinq ans suivant l'arrivée de l'individu. De plus, elle comporte un éventail considérable de mesures validées lors du processus de sélection quant à la situation prémigratoire des immigrants. Ces données nous ont donc permis de suivre semaine après semaine la situation en emploi des immigrants et d'aborder les déterminants sous une perspective dynamique rendant compte du parcours de vie de l'individu.

Parmi les facteurs explicatifs possibles quant à l'évolution des trois marqueurs de qualité de l'emploi retenus aux fins de cette étude, les attributs individuels prémigratoires composant pour la majeure partie la grille de sélection des travailleurs sélectionnés québécois, la région de provenance des immigrants, les démarches prémigratoires entreprises en vue de l'établissement, les actes d'établissement posés dans la société d'accueil et des éléments de la conjoncture économique et sociale ont été considérés et inclus dans les modèles de régression. Ce faisant, ils permettent de

rendre compte de l'influence respective des marqueurs individuels et des gestes posés par ceux-ci dans la sphère économique, mais également relevant de d'autres domaines de leur vie, de la structure familiale et des réseaux sociaux, et ce tout en considérant que les parcours biographiques sont affectés par le contexte et les structures sociales.

Cette étude nous aura appris que la relation entre le niveau de formation et l'emploi occupé variera au fil du temps. Pour certains, ils décrocheront un emploi correspondant à leur niveau de compétences peu de temps après leur arrivée et demeureront dans ce type d'emploi. Pour d'autres, l'insertion économique sera marquée par l'absence d'emplois correspondant à leur niveau de compétences et par des épisodes plus ou moins prolongés de suréducation. Si la présence en emploi qualifié augmente avec le temps passé au Québec, les actes posés en vue de l'établissement demeurent cruciaux à son évolution. Nous avons montré que les expériences en emploi dans la société d'accueil se déroulent sous fond de reproduction sociale par rapport à la situation d'emploi passé. Dans ce cas, la reproduction ne se fait pas tant dans le sens de réconcilier les expériences pré- et postmigratoires, mais implique plutôt que les expériences dans la société d'accueil sont déterminées par les expériences passées sur ce même marché local de l'emploi. Ainsi, il est souvent conseillé aux nouveaux arrivants d'accepter un emploi même si celui-ci est en-deçà du niveau de compétences possédé par le migrant, avec l'idée que cet emploi permettra à l'immigrant d'acquérir une expérience de travail local qui lui permettra par la suite de trouver un emploi correspondant davantage à son profil. Or, au contraire, la suréducation éloigne peu à peu le travailleur de la possibilité d'occuper un emploi correspondant à leur niveau de compétences. En ce sens, la suréducation, loin d'être un vecteur de mobilité ascendante, revêt un caractère permanent.

Advenant que les analyses aient démontré que les expériences de suréducation n'avaient aucune incidence sur le statut socioéconomique et le salaire, son impact aurait été limité. Certes l'individu aurait pu ressentir une certaine déception quant à

l'utilisation de ses compétences sur le marché du travail, mais il aurait tout de même pu jouir des mêmes avantages de l'occupation de son emploi. Or, il en va autrement. La suréducation comporte des conséquences négatives pour le statut socioéconomique et le salaire des emplois occupés. Si le temps cumulé dans un emploi pour lequel le travailleur immigrant est surqualifié permet une certaine progression, le cumul d'expériences de travail dans des emplois où le niveau de scolarité demandé correspond à celui détenu s'avère davantage profitable pour l'immigrant.

Aux effets associés aux actes d'établissement posés, sont venus s'ajouter ceux associés à la grille de sélection et aux attributs individuels. La scolarité, composante centrale de la grille de sélection québécoise, influe sur la présence en emploi qualifié, et également sur le statut socioéconomique et sur le salaire. Les individus détenant un niveau de scolarité moindre ont davantage de facilité à occuper des emplois correspondant à leur niveau de compétences. Cependant, ils détiennent également des emplois de plus bas statuts. Lorsqu'il s'agit de l'effet associé aux diplômes universitaires, le niveau du diplôme ne permet cette fois pas de départager la présence en emploi qualifié. Là où ce dernier fait une différence, c'est en ce qui a trait au salaire. À ce moment, plus l'individu est scolarisé, plus il réussit à décrocher des salaires élevés. Une autre caractéristique individuelle déterminante est celle de la région de provenance des individus. Loin de démontrer un mécanisme d'adaptation propre aux débuts de l'établissement, l'origine des travailleurs immigrants a une influence qui perdure et, pour plusieurs groupes, s'amplifie au fil du temps.

Limites et pistes de recherche futures

Au terme de cette étude, nous comprenons mieux la relation entre le niveau de formation et l'emploi, son évolution au fil du temps, ses déterminants et la manière dont celle-ci affecte le salaire et le statut socioéconomique. Cependant, notre étude comporte certaines limites liées à la portée de l'étude en elle-même ou encore à la méthodologie employée dans le cadre des analyses. Celles-ci pourraient notamment servir de point de départ pour les recherches futures.

D'une part, par la démarche méthodologique utilisée, il est impossible de départager clairement ce qui relève de la présence en emploi en général, de ce qui relève davantage de la qualité d'emploi. Plusieurs de nos analyses portaient uniquement sur la population en emploi. Nous l'avons dit, dans ce cas, la démarche appropriée aurait été d'utiliser les modèles de sélection de Heckman. Or ces modèles ne sont pas actuellement répandus pour l'analyse multi-niveaux. L'usage de tels modèles aurait permis de cerner dans un premier temps ce qui affecte la présence en emploi, pour ensuite se concentrer sur les caractéristiques de ces emplois.

D'autre part, d'autres mesures utilisées dans le cadre de cette thèse gagneraient à être affinées. Elles ont trait aux réseaux sociaux et aux ménages. Les données de l'ETS ne permettaient pas de prendre en compte la composition des réseaux sociaux et du ménage de l'immigrant une fois arrivé, ni ne comportait d'information sur le parcours en emploi du conjoint. Ces informations auraient notamment pu permettre de mieux prendre en compte les pressions auxquelles l'immigrant fait face lors de son établissement. De plus, nous avons contrôlé pour l'impact de la conjoncture économique de manière générale sans tenir compte de la conjoncture spécifique aux différents secteurs d'emploi. Or, il est évident que les opportunités ne sont pas nécessairement les mêmes d'un secteur à l'autre, certains connaissant un essor alors qu'au même moment d'autres stagnent ou connaissent un ralentissement. Les individus, dépendamment du secteur auquel ils se destinent, doivent donc s'insérer dans des contextes plus ou moins différents.

En dernier lieu, cette étude s'est attardée aux immigrants comme acteurs de premier plan dans leur insertion économique. Or, un autre acteur joue un rôle tout aussi important : l'employeur. Ces derniers ont effectivement un rôle actif à jouer quand vient le temps d'engager les nouveaux arrivants et de leur offrir ou non des emplois correspondant à leur niveau de compétences. Ils ont le pouvoir de considérer et reconnaître ou non les titres compétences étrangers des immigrants et leur expérience de travail. Il importe de mieux comprendre comment se déroule la

décision d'embaucher des professionnels immigrants, ce qui la motive, et la perception de ces employeurs face aux expériences d'emploi d'immigrants dans leur entreprise. En ce sens, il s'agit là d'une piste de recherche à ne pas négliger dans le futur.

Apports théoriques, méthodologiques et retombées sociales

Malgré ses limites, cette thèse, de par l'approche méthodologique et théorique qu'elle s'est donnée a contribué à la compréhension d'un phénomène social. D'une part, l'approche poursuivie apporte à la littérature générale sur la relation entre le niveau de formation et l'emploi dans la mesure où cette question a été abordée sous un angle longitudinal, et qui plus est a considéré pour la première fois l'impact des expériences passées sur la situation en emploi immédiate. Ce faisant, il a été possible de démontrer que la relation entre le niveau de formation et l'emploi n'est pas un phénomène qu'il est possible de définir une fois pour toutes à partir d'une vision à un point donné dans le temps. Il s'agit plutôt d'une relation qui se construit au fil du temps. Loin de se limiter au cas des immigrants, celle-ci apporte une dimension supplémentaire, la dimension temporelle, à considérer pour toute étude portant sur la suréducation, que ce soit chez les jeunes ou encore sur la population en général.

D'autre part, elle constitue également un apport à la littérature sur l'insertion en emploi des immigrants. Celle-ci a permis de mieux cerner la complexité des processus d'insertion en emploi des immigrants à travers l'étude d'un groupe spécifique, soit les travailleurs qualifiés et d'aborder un sujet encore trop peu étudié. On a pu voir que les processus sont affectés par différents niveaux simultanément, niveaux qui sont parfois difficiles à départager, notamment ce qui se rapporte à l'impact des politiques de sélection versus ce qui relève davantage des caractéristiques individuelles des migrants. Néanmoins, l'interrelation entre ces différents niveaux d'analyse démontre que l'établissement économique est un processus dynamique, que l'individu contribue à forger, mais pour lequel il n'est pas le seul acteur.

Au niveau méthodologique, une optique encore peu répandue a été appliquée à l'étude de la qualité de l'emploi chez les immigrants. Plutôt que d'approcher le sujet sous l'angle des transitions en emploi comme cela a souvent été le cas par le passé, nous avons privilégié une vision qui modélise encore plus finement le parcours de vie et de carrière d'un individu. Cette modélisation, puisqu'elle rend compte plus fidèlement de la vie des individus, permet par le fait même d'affiner notre compréhension de l'établissement des nouveaux arrivants. Il ne s'agissait plus de regarder les premières transitions, mais plutôt une succession d'états à des moments rapprochés dans le temps et de considérer simultanément l'interrelation entre différentes sphères de la vie d'un même individu, de ses expériences passées et du contexte familial et social dans lequel celui-ci évolue. De plus, pour encore mieux dépeindre les dynamiques à l'œuvre dans l'établissement économique, non seulement avons-nous considéré le fait que le vécu de l'individu est en constante mouvance au fil du temps, mais également que les effets de certains attributs peuvent eux-mêmes changer au fil du temps biographique, plutôt que d'être contraints à demeurer homogène au fil du temps.

Ce qu'on a appris quant à l'insertion économique des travailleurs sélectionnés, particulièrement au niveau de la relation formation-emploi, soulève également des questionnements et inquiétudes face au devenir des immigrants dans la société d'accueil et à la place que ceux-ci occuperont dans les années à venir. Des répercussions sont donc à prévoir tant du côté des immigrants que de la société d'accueil.

Les résultats ont démontré que l'insertion en emploi n'est pas aisée pour tous les immigrants et que pour plusieurs leur parcours sera teinté de manière durable par la suréducation. Or, notre étude portait sur une catégorie particulière, les travailleurs sélectionnés. Si ces derniers éprouvent des difficultés à trouver et maintenir un emploi correspondant à leur niveau de compétences, en dépit des nombreuses

compétences qu'ils possèdent et pour lesquelles ils ont été sélectionnés, tout porte à croire que la situation sera encore plus difficile pour les autres catégories d'immigrants qui, eux, ne font pas l'objet d'une sélection en fonction de leur capital humain et qui n'ont pas nécessairement pu préparer leur migration au même titre que les travailleurs sélectionnés. En ce sens, la suréducation risque d'être beaucoup plus répandue chez la population immigrante en général.

Mais néanmoins, si l'on se restreint au cas des travailleurs sélectionnés, la difficulté à faire valoir leur potentiel peut signifier pour eux des aspirations déçues, ce qui dépendamment de l'individu peut être plus ou moins significatif dans la perception de leurs expériences migratoire. Non seulement pouvaient-ils avoir des attentes face à leur venue au Québec, mais peut-être ont-ils perçu du fait qu'ils ont été sélectionnés en vertu de leur profil, qu'ils pourraient se réaliser dans leur terre d'accueil. En ce sens, on peut se demander quelle serait la répercussion d'une telle situation sur le taux de rétention des immigrants quelques années après leur arrivée.

Pour le Québec, la sous-utilisation des compétences des migrants sur le marché du travail revêt un caractère particulier dans le contexte actuel, à savoir les départs à la retraite massifs des baby-boomers et les pénuries de main-d'œuvre anticipées dans certains secteurs de l'économie pour les prochaines années. Face à ces impératifs, il devient crucial de se pencher sur la question de la reconnaissance des acquis prémigratoires et revisiter les mécanismes en place pour faciliter l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants. D'une part, la société en général y gagnerait dans la mesure où les immigrants seraient mieux à même de combler les besoins en main-d'œuvre, mais l'État y gagnerait également dans la mesure où, nous l'avons vu, les travailleurs occupant des emplois à la hauteur de leurs compétences gagnent davantage, ce qui se traduirait par des contributions d'autant plus élevées aux coffres de l'État.

Ainsi, si le Québec compte continuer d'accueillir chaque année un bon nombre de travailleurs qualifiés, il pourrait réfléchir aux mécanismes visant la

reconnaissance des titres de compétences étrangers et ce avant même l'arrivée de l'immigrant, mais également mettre en place des programmes d'insertion en emploi, de stages professionnels ou de mentorats permettant au nouvel arrivant d'acquérir de l'expérience à la hauteur et dans son champ de compétences. Ainsi, non seulement les nouveaux arrivants acquerront-ils une expérience de travail locale, mais celle-ci sera la hauteur de ces compétences puisque c'est davantage cette composante qui s'avère importante pour le reste du cheminement en emploi. L'idée serait de mettre des mécanismes en place pour éviter, autant que possible, la suréducation. Le Québec, dans sa nouvelle grille de sélection adresse en partie, ou contourne, le problème de la reconnaissance des titres de compétences étrangers, en accordant un poids plus grand aux titres de compétences acquis au Québec. Des efforts doivent également être déployés pour sensibiliser les employeurs à la valeur ajoutée que les immigrants peuvent apporter à leur entreprise.

Ultimement, une réflexion s'impose face à l'objectif du programme des travailleurs sélectionnés. Est-ce le fait de sélectionner des immigrants qui se trouveront un emploi et deviendront autonome quelque soit le type d'emploi occupé ou plutôt le fait de réussir à occuper des emplois correspondant à leurs compétences qui est visé ? En effet, peut-être est-ce plutôt le fait que les immigrants contribuent du mieux qu'ils peuvent qui importe, plutôt qu'en fonction du niveau de scolarité acquis avant la migration. Au-delà du niveau, vient encore la question du domaine de formation et du fait que ce ne sont pas toutes les connaissances acquises par le biais de systèmes scolaires étrangers qui soient directement transférables au contexte québécois. Plusieurs de ces compétences s'avèrent spécifiques à la société et au système législatif dans lequel elles ont été acquises. Le message véhiculé aux travailleurs sélectionnés devra être adapté aux objectifs du programme, de manière à générer les attentes appropriées chez les candidats. Si notre thèse permet d'orienter la réflexion face à cette question, son apport, rappelons-le, consistait non pas à définir une norme acceptable d'adéquation formation-emploi, mais plutôt à décrire les processus à l'œuvre pour mieux comprendre l'insertion professionnelle des travailleurs qualifiés.

Bibliographie

- AKRESH, Ilana Redstone, (2007), *Immigrants' U.S. Labor Market Adjustment: Disaggregating the Occupational Transitions*, Population Association of America Annual Meeting, New York.
- ALON, Sigal, (2004), « The Gender Stratification of Employment Hardship: Queuing, Opportunity Structure and Economic Cycles », *Research in Social Stratification and Mobility*, 20, pp. 115-143.
- ANGÉLY, Marion, (2004), « Lettres : Les ordres professionnels et les diplômés étrangers », *Le Devoir*, mercredi 5 mai 2004, p. A6.
- ARROW, Kenneth J., (1973), « The Theory of Discrimination », pp. 3-33, dans O. Ashenfelter et A. Rees (éds.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press, 181 p.
- ARROW, Kenneth J., (1972), « Models of Job Discrimination », pp. 83-102, dans A. H. Pascal (éd.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington: Lexington Book, 228 p.
- ATTEWELL, Paul, (1990), « What Is Skill? », *Work and Occupations*, 17(4), pp. 422-448.
- AYDEMIR, Abdurrahman, (2003), « Effects of Business Cycles on the Labour Market Participation and Employment Rate Assimilation of Immigrants », dans Charles Beach, Alan Green et Jeffrey Reitz (éds.), *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Montréal/Kingston : McGill-Queen's University Press, 638 p.
- AYDEMIR, Abdurrahman, et Mikal SKUTERUD (2004), *Explication de la détérioration des gains au niveau d'entrée des cohortes d'immigrants au Canada : 1966-2000*, Document de recherche no. 225, no. 11F0019MIF au catalogue, Direction des études analytiques, Ottawa : Statistique Canada, 38 p.
- BADILLO-AMADOR, Lourdes et Luís E. VILA-LLADOSA, (2006), (page consultée en mars 2008), *Education Mismatch and Qualification Mismatch : Monetary and Non-Monetary Consequences for Workers*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.roa.unimaas.nl/seminars/pdf2006/Badillo060516.pdf>.
- BAILLARGEON, Stéphane, (2007), « Docteurs ès taxi », *Le Devoir*, vendredi 21 décembre 2007, p. A1.
- BAKER, Michael et Dwayne BENJAMIN, (1997), « The Role of the Family in Immigrants' Labor-Market Activity: An Evaluation of Alternative Explanations », *The American Economic Review*, 87(4), pp. 705-727.

- BAKER, Michael et Dwayne BENJAMIN, (1994), « The Performance of Immigrants in the Canadian Labor Market », *Journal of Labor Economics*, 12, pp. 369-405.
- BALDWIN, John et Desmond BECKSTEAD, (2003), *Les travailleurs du savoir dans l'économie canadienne, 1971 à 2001*, Document analytique, no. 11-624-MIF au catalogue, Division de l'analyse micro-économique, Ottawa : Statistique Canada, 16 p.
- BARRETTE, Christian, Édith GAUDET et Denyse LEMAY, (1993), *Guide de communication interculturelle*, Québec : Éditions du Renouveau pédagogique, 171 p.
- BASAVARAJAPPA, K.G. et Frank JONES, (1999), « Visible Minority Income Differences », pp. 231-257, dans S. S. Halli et L. Driedger (éds.), *Immigrant Canada: Demographic, Economic and Social Challenges*, Toronto : University of Toronto Press, 358 p.
- BATTU, Harminder, Clive R. BELFIELD et Peter J. SLOANE, (2000), « How Well Can We Measure Graduate Over-Education and its Effects? », *National Institute Economic Review*, 171, pp. 82-93.
- BATTU, Harminder et Peter J. SLOANE, (2004), « Over-Education and Ethnic Minorities in Britain », *The Manchester School*, 72(4), pp. 535-559.
- BATTU, Harminder et Peter J. SLOANE, (2002), « To What Extent Are Ethnic Minorities in Britain Over-Educated? », *International Journal of Manpower*, 23(3), pp. 192-208.
- BAUER, Thomas K., (2002), « Educational mismatch and wages: A Panel Analysis », *Economics of Education Review*, 21(3), pp. 221-229.
- BAUER, Thomas K. et Klaus F. ZIMMERMANN, (1999), *Occupational Mobility of Ethnic Migrants, IZA Discussion Papers*, no. 58, 24 p.
- BEAUPRÉ, Pierre, (2004), « Libre opinion : Des normes qui changent », *Le Devoir*, mardi 1 juin 2004, p. A6.
- BECKER, Gary S., (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York : National Bureau of Economic Research, 187 p.
- BECKER, Gary S., (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago : University of Chicago Press, 137 p.

- BLASER, Christine, (2006), *Intégration linguistique et performance économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal : une approche longitudinale*, Thèse de doctorat, Département de sociologie, Université de Montréal, 209 p.
- BLAU, Francine D. et al., (2002), « The Role of the Family in Immigrants' Labor-Market Activity: Evidence from the United States », *NBER Working Paper*, no. W9051, 37 p.
- BLAU, Peter M. et Otis Dudley DUNCAN, (1967), *The American Occupational Structure*, New York : Willey, 520 p.
- BLISHEN, Bernard R., William K. CARROLL et Catherine MOORE, (1987) « The 1981 Socioeconomic Index for Occupations in Canada », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 24(4), pp. 465-488.
- BLOOM, Michael et Michael GRANT, (2001), *Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*, Ottawa : The Conference Board of Canada, 4 p.
- BLOOM, David E., Gilles GRENIER et Morley GUNDERSON, (1995), « The Changing Labour Market Position of Canadian Immigrants », *Canadian Journal of Economics*, 28, pp. 987-1005.
- BLOSSFELD, Hans-Peter et Melinda MILLS, (2001), « A Causal Approach to Interrelated Family Events: A Cross-national Comparison of Cohabitation, Nonmarital Conception, and Marriage », *Canadian Studies in Population*, 28(2), pp. 409-437.
- BLOSSFELD, Hans-Peter et Gerald PREIN, (1998), « The Relationship Between Rational Choice Theory and Large-Scale Data Analysis – Past Developments and Future Perspectives », pp. 3-27, dans H.-P. Blossfeld et G. Prein (éds.), *Rational Choice Theory and Large-Scale Data Analysis*, Boulder(Colorado) : Westview Press, 322 p.
- BOROOAH, Vani K., (2002), *Logit and Probit: Ordered and Multinomial Models*, Thousand Oaks : Sage Publications, 97 p.
- BOUCHARD, Geneviève, (2005), « Libre opinion : Les coûts de la sous-utilisation des compétences des immigrants », *Le Devoir*, mercredi 16 février 2005, p. A6.
- BOUDARBAT, Brahim et Maude BOULET, (2007), « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique », *IRPP Choix*, 13(7), 34 p.

- BOYD, Monica, (1985), « Immigration and Occupational Attainment in Canada », pp. 383-445, dans M. Boyd, J. Goyder, F.E. Jones et H.A. McRoberts (éds.), *Ascription and Achievement: Studies in Mobility and Status Attainment in Canada*, Ottawa : Carleton University Press, 539 p.
- BOYD, Monica et Grant SCHELLENBERG, (2007), « Réagrément et professions des médecins et ingénieurs immigrants », *Tendances sociales canadiennes*, 84, pp. 2-11.
- BOYD, Monica et Derrick THOMAS, (2002), « Skilled Immigrant Labour: Country of Origin and the Occupational Locations of Male Engineers », *Canadian Studies in Population*, 29(1), pp. 71-99.
- BRATSBERG, Brent et James Jr. RAGAN, (2002), « The Impact of Host-Country Schooling on Earnings », *Journal of Human Resources*, 37(1), p. 63-105.
- BREEN, Richard, (1996), *Regression Models: Censored, Sample Selected, or Truncated Data*, Thousand Oaks: Sage Publications, 80 p.
- BÜCHEL, Felix et Harinder BATTU, (2003), « The Theory of Differential Overqualification: Does It Work? », *Scottish Journal of Political Economy*, 50(1), pp. 1-16.
- BÜCHEL, Felix et Antje MERTENS, (2004), « Overeducation, Undereducation and the Theory of Career Mobility », *Applied Economics*, 36(8), pp. 803-816.
- BURT, Ronald S. (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge : Harvard University Press, 313 p.
- CARROLL, Glenn et Karl Ulrich MAYER, (1986), « Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size », *American Sociological Review*, 51(3), pp. 323-341.
- CAUCHY, Clairandrée, (2004), « Les revenus de travail des immigrants ont dégringolé », *Le Devoir*, mardi 18 mai 2004, p. A4.
- CAUCHY, Clairandrée, (2004), « Quand l'Eldorado tourne au désenchantement », *Le Devoir*, samedi 1 mai 2004, p. A1.
- CHEVALIER, Arnaud, (2003), « Measuring Over-Education », *Economica*, 70, pp. 509-531.
- CHEVALIER, Arnaud, (2000), *Graduate Over-Education in the UK*, Discussion Paper, Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science, 22 p.

- CHISWICK, Barry R., et Yew Liang LEE, (2005), « A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis », *International Migration Review*, 39(2), pp. 332-353.
- CHISWICK, Barry R. et Paul W. MILLER, (2007), « The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills », *IZA Discussion Paper*, no. 2670, 27 p.
- CHISWICK, Barry et Paul MILLER, (1988), « Earnings in Canada: The Roles of Immigrant Generation, French Ethnicity, and Language », *Research in Population Economics*, 6, pp. 183-228.
- CIC (Citoyenneté et Immigration Canada), (2009a), (page consultée en novembre 2009), *Faits et chiffres. Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires, 2008*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/faits2008.pdf> .
- CIC (Citoyenneté et Immigration Canada), (2009b), (page consultée en novembre 2009), *Travailleurs qualifiés et professionnels : Qui peut présenter une demande*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-qui.asp> .
- CIC (Citoyenneté et Immigration Canada), (2009c), (page consultée en novembre 2009), *Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.compétences.gc.ca/index.asp> .
- COLEMAN, James S., (1990), *Foundations of Social Theory*, Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press, 993 p.
- COUTON, Philippe, (2002), « Immigrants hautement qualifiés: questions et tendances récentes », *ISUMA, Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 3(2), pp. 118-128.
- CRESPO, Stéphane, (1993), *Recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants*, Mémoire de maîtrise, Département de sociologie, Université de Montréal, 103 pages.
- DRHC (Développement des ressources humaines du Canada), (2001), *Classification nationale des professions*, [En ligne], Adresse URL : <http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml> .
- DRHC (Développement des ressources humaines du Canada), (1999), *Classification nationale des professions : l'abc de la CNP : guide de la CNP*, Hull (QC), 44 p.
- DEVORETZ, Don J., (2006), « A History of Canadian Recruitment of Highly Skilled Immigrants: Circa 1980-2001 », *IZA Discussion Paper*, no. 2197, 39 p.

- DIPETRE, Thomas A. et al., (1997), « Collectivist Versus Individualist Mobility Regimes ? Structure Change and Job Mobility in Four Countries », *American Journal of Sociology*, 103(2), pp. 318-358.
- DOERINGER, Peter et Michael PIORE, (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington : D. C. Heath and Co., 214 p.
- DOLIN, Benjamin, et Margaret YOUNG, (2004), *Le programme canadien d'immigration*, Étude générale, BP-190F, Service d'information et de recherche parlementaires, Ottawa : Bibliothèque du Parlement, 41 p.
- DRIEDGER, Leo, (1996), *Multi-Ethnic Canada: Identities & Inequalities*, Toronto : Oxford University Press, 352 p.
- DROLET, Anne, (2009), « "Non, tu ne peux pas être ingénieur..." - Jean-Pierre Nsengiyumva, rapportant des paroles qui l'ont surpris lorsqu'il est arrivé au Québec », *Le Soleil*, dimanche 24 mai 2009, p. 27.
- DROLET, Anne, (2009), « "Un "Donnez au suivant" professionnel" - Jean Falardeau, un mentor », *Le Soleil*, dimanche 17 mai 2009, p. 34.
- DULEEP, Harriet Orcutt et Seth SANDERS, (1993), « The Decision to Work by Married Immigrant Women », *Industrial and Labor Relations Review*, 46(4), pp. 677-690.
- DUNCAN, Greg J., et Saul D. HOFFAMN, (1981), « The Incidence and Wage Effects of Overeducation », *Economics of Education review*, 1(1), pp. 75-86.
- D'UNGER, Amy V. et al., (1998), « How Many Latent Classes of Delinquent/Criminal Careers? Results from Mixed Poisson Regression Analysis », *The American Journal of Sociology*, 103(6), pp. 1593-1630.
- ECKERT, Henri, (2005), « Déclassement » : de quoi parle-t-on ? À propos de jeunes bacheliers professionnels, issus de spécialités industrielles..., Net.Doc, CEREQ, no. 19, 40 p.
- ELDER, Glen H. Jr., Monica KIRKPATRICK et Robert CROSNOE, (2003), « The Emergence and Development of Life Course Theory », pp. 3-19, dans Mortimer J. et M. J. Shanahan (éds.), *Handbook of the Life Course*, New York : Springer, 728 p.
- EIC (Emploi et Immigration Canada), (1993), *Loi canadienne sur l'immigration*, Ottawa, 42 p.
- FASSI FIRHI, Mohamed (2003) *L'impact de la conjoncture économique sur la situation en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal*, Mémoire de maîtrise, Département de démographie, Université de Montréal, 117 p.

- FELDMAN, Daniel C., (2002), « When You Come to as Fork in the Road, Take It : Career Indecision and Vocational Choices of Teenagers ans Young Adults », pp. 93-125, dans D.C. Feldman, (éd.), *Work Careers: A Developmental Perspective*, San Francisco: Jossey-Bass, 392 p.
- FELDMAN, Daniel C., (1996), « The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment », *Journal of Management*, 22(3), pp. 385-407.
- FELDMAN, Daniel C. et Thomas W.H. NG, (2007), « Careers: Mobility, Emeddedness, and Success », *Journal of Management*, 33(3), pp. 350-377.
- FLEMING, Christopher M. et Parvinder KLER, (2005), *I'm Too Clever for this Job: A Bivariate Probit Analysis on Overeducation and Job Satisfaction in Australia*, Discussion Paper no. 7, Labour Economics Research group, 30 p.
- FRALEY, Chris et Adrian E. RAFTERY, (1998), « How Many Clusters ? Which Clustering Method? Answers via Model-Based Cluster Analysis », *The Computer Journal*, 41(8), pp. 578-588.
- FRANK, Robert H., (1978), « Why Women earn less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification », *American Economic Review*, 68, pp. 360-372.
- FREEMAN, Richard B., (1976), *The Overeducated American*, New York : Academic Press, 218 p.
- FRENETTE, Marc, (2004), « The Overqualified Canadian Graduate: The Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification », *Economics of Education Review*, 23, pp. 29-45.
- FRENETTE, Marc, (2001), « Overqualified? Recent Graduates, Employer Needs », *Perspectives on Labour and Income*, 13(1), pp. 45-53.
- FRENETTE, Marc et al., (2003), « Occupational Mobility of Immigrant Men: Evidence from Longitudinal Data for Australia, Canada and the United States », pp. 93-124, dans C. Beach, A. Green et J.G. Reitz (éds.), *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Montréal/Kingston : McGill-Queen's University Press, 638 p.
- FRENETTE, Marc et René MORISSETTE, (2005), « Will They Ever Converge ? Earnings of Immigrant and Canadian-born Workers over the Last Two Decades », *International Migration Review*, 39(1), pp. 228-258.
- FRIEDBERG, Rachel M., (2000), « You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital », *Journal of Labor Economics*, 18(2), pp. 221-251.

- FRIEDMAN, Debra et Michael HECHTER, (1988), « The Contribution of Rational Choice Theory to Macrosociological Research », *Sociological Theory*, 6(2), pp. 201-218.
- GAGNÉ, Madeleine et Claire CHAMBERLAND, (1999), « L'évolution des politiques d'intégration et d'immigration au Québec », pp. 71-90, dans M. McAndrew, A.C. Decouflé & C. Cicéri, (éds.), *Les politiques d'immigration et d'intégration au Canada et en France : analyses comparées et perspectives de recherche*, Paris/Ottawa : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 540 p.
- GALARNEAU, Diane et René MORISSETTE, (2004), « Les immigrants sont-ils perdants ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, 16(3), pp. 7-19.
- GODIN, Jean-François, (2005), *Immigrants et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années*, Thèse de doctorat, Département de sciences humaines appliquées, Université de Montréal, 224 p.
- GODIN, Jean-François, (2004), *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996. Rapport synthèse (Partie I)*, Québec : Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 60 p.
- GOLDTHORPE, John H., (2007), *On sociology – Volume One*, Stanford : Stanford University Press, 312 p.
- GOYDER, John et Kristyn FRANK, (2007), « A Scale of Occupational Prestige in Canada, Based on NOC Major Groups », *Canadian Journal of Sociology*, 32(1), pp. 63-83.
- GRANOVETTER, Mark, (2001), « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness », dans Granovetter, M. et R. Swedberg (éds.), *The Sociology of Economic Life*, Boulder: Westview Press, 536 p.
- GRANOVETTER, Mark, (1995), *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Chicago : The University of Chicago Press, 251 p.
- GRANOVETTER, Mark, (1985), « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, 91, pp. 481-510.
- GRANOVETTER, Mark (1973) « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, 78(6), pp. 1360-1380.
- GRANT, Mary L., (1999), « Evidence of New Immigrant Assimilation in Canada », *Canadian Journal of Economics*, 32, pp. 930-955.

- GRANT, Hugh M. et Ronald R. OERTEL, (1998), « Diminishing Returns to Immigration ? Interpreting the Economic Experience of Canadian Immigrants », *Canadian Ethnic Studies*, 30(3), pp. 56-76.
- GREEN, David A., (1999), « Immigrant Occupational Attainment: Assimilation and Mobility over Time », *Journal of Labor Economics*, 17(1), pp. 49-79.
- GREEN, Colin, Parvinder KLER et Gareth LEEVES, (2004), *Overeducation and the Assimilation of Recently Arrived Immigrants: Evidence from Australia*, Working Paper no. 4, Centre for Economic Policy Modelling, School of Economics, 33 p.
- GREEN, Francis, Steven MCINTOSH et Anna VIGNOLES, (2002), « The Utilization of Education and Skills: Evidence from Britain », *The Manchester School*, 70(6), pp. 792-811.
- GRES, (1992), « Immigration et relations ethniques au Québec : un pluralisme en devenir », dans Gérard Daigle, (éd.), *Le Québec en jeu : comprendre les grands défis*, Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 811 p.
- GRONDIN, Chantal, (2007), « Connaissance des langues officielles chez les nouveaux immigrants : à quel point est-ce important sur le marché du travail ? », no. 89-624-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, 90 p.
- GROOT, Wim et Henriette MAASSEN VAN DEN BRINK, (2000a), « Skill Mismatches in the Dutch Labor Market », *International Journal of Manpower*, 21(8), pp. 584-595.
- GROOT, Wim et Henriette MAASSEN VAN DEN BRINK, (2000b), « Overeducation in the Labor Market: A Meta-Analysis », *Economics of Education Review*, 19, pp. 149-158.
- HALABY, Charles N., (1994), « Overeducation and Skill Mismatch », *Sociology of Education*, 67(1), pp. 47-59.
- HARTOG, Joop, (2000), « Over-Education and Earnings: Where Are We, Where Should We Go? », *Economics of Education Review*, 19, pp. 131-147.
- HEINZ, Walter R. et Helga KRÜGER, (2001), « Life Course: Innovations and Challenges for Social Research », *Current Sociology*, 49(2), pp. 29-45.
- HIEBERT, Daniel, (1999), « Local Geographies of Labour Market Segmentation: Montreal, Toronto and Vancouver, 1991 », *Economic Geography*, 75, pp. 339-369.
- HOX, Joop, (2002), *Multilevel Analysis: Techniques and Applications*, Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates, 304 p.

- HOX, Joop, (1994), « Multilevel Analysis Methods », *Sociological Methods & Research*, 22, pp. 283-299.
- HUM, Derek et Wayne SIMPSON, (1999), « Wage Opportunities for Visible Minorities in Canada », *Canadian Public Policy*, 25(3), pp. 377-394.
- JONES, Bobby L. et Daniel S. NAGIN, (2006), *Advances in Group-based Trajectory Modeling and a SAS Procedure for Estimating Them*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.andrew.cmu.edu/user/bjones/ref2.pdf> .
- JONES, Bobby L., Daniel S. NAGIN et Kathryn ROEDER, (2001), « A SAS Procedure Based on Mixture Models for Estimating Developmental Trajectories », *Sociological Methods and Research*, 29(3), pp. 374-393.
- JOVANOVIC, Boyan, (1979), « Job Matching and the Theory of Turnover », *The Journal of Political Economy*, 87(5), pp. 972-990.
- JUTEAU, Danielle, (1999), *L'ethnicité et ses frontières*, Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 226 p.
- KLER, Parvinder, (2006), « Graduate Overeducation and its Effects among Recently Arrived Immigrants to Australia: A Longitudinal Survey », *International Migration*, 44(5), pp. 93-128.
- KLER, Parvinder, (2005), « Graduate Overeducation in Australia: A Comparison of the Mean and Objective Methods », *Education Economics*, 13(1), pp. 47-72.
- KREYENFELD, Michaela et Dirk KONIETZKA, (2002), « The Performance of Migrants in Occupational Labour Markets », *European Societies*, 4(1), pp. 53-78.
- LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, (2007), (page consultée en janvier 2008), *Mise en place de la carte « Compétences et talents »*, [En ligne], Adresse URL : <http://service-public.fr/actualites/00516.html?xtor=RSS-78> .
- LANGLAIS, Hugues, (1998), « La grille de sélection du Québec un an après », pp. 179-204, dans R.T. Kurland (éd.), *Développements récents en droit de l'immigration*, Cowansville : Éditions Y. Blais, 237 p.
- LAPLANTE, Benoît et Benoît-Paul HÉBERT, (2001), « L'analyse des données biographiques au moyen des modèles linéaires à effets aléatoires. Le cas des carrières des acteurs professionnels », *Cahiers québécois de démographie*, 30(1), pp. 115-145.
- LEANA, Carrie R. et Daniel C. FELDMAN, (1994), « The Psychology of Job Loss », *Research in Personnel and Human Resources Management*, 12, pp. 271-302.

- LE GRAND, Carl et Michael TÄHLIN, (2002), « Job Mobility and Earnings Growth », *European Sociological Review*, 18 (4), pp. 381-400.
- LEISERING, Lutz, (2003), « Government and the Life Course », pp. 205-225, dans Mortimer J. et M. J. Shanahan (éds.), *Handbook of the Life Course*, New York : Springer, 728 p.
- LEMINISTRE, Philippe, (2007), « Diplômes et emplois par les jeunes : une correspondance à revoir ? », *Notes du LIRHE*, 438, 27 p.
- LI, Peter S., (2001), « The Market Worth of Immigrant's Educational Credential », *Canadian Public Policy*, 27(1), pp. 23-38.
- LI, Peter S., (2000), « Earning Disparities between Immigrants and Native-born Canadians », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 37(3), p. 289-311.
- LI, Chris, Ginette GERVAIS et Aurélie DUVAL, (2006), *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*, Document analytique, no. 11-621-MIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, 18 p.
- LIVINGSTONE, David W., (1999), *The Education-Jobs Gap: Underemployment or Economic Democracy*, Toronto: Garamond Press, 360 p.
- LIZÉ, Laurence, (2005), *Déclassement des jeunes et politiques de l'emploi. Exploitation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq*, BR-47-05, Céreq, 26 p.
- MADDALA, Gary S., (2001), *Introduction to Econometrics*, New York : John Willey, 636 p.
- MAILLARD, Dominique et Emmanuel SULZER, (2005), « Compétences reçues et compétences perçues. Approche compréhensive du "sentiment de déclassement" au cours des premières années de vie active », *Relief*, 8, Céreq, pp. 205-211.
- MARTIN, Laetitia, (2007), *Immigration, origines nationales et marché du travail : la présence en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs sélectionnés*, Mémoire de Maîtrise, Département de sociologie, Université de Montréal, 110 p.
- MCALLISTER, Ian, (1995), « Occupational Mobility among Immigrants: The Impact of Migration on Economic Success in Australia », *International Migration Review*, 29(2), pp. 441-468.
- MCDONALD, James T. et Christopher WORSWICK, (1998), « The Earnings of Immigrant Men in Canada: Job Tenure, Cohort, and Macroeconomic Conditions », *Industrial and Labor Relations Review*, 51(3), pp. 465-482.

- MCGUINNESS, Séamus, (2006), « Overeducation in the Labour Market », *Journal of Economic Surveys*, 20(3), pp. 387-418.
- MCGUINNESS, Séamus, (2003), « Graduate Overeducation as a Sheepskin Effect: Evidence from Northern Ireland », *Applied Economics*, 35(5), pp. 597-608.
- MENG, Ronald, (1987), « The Earnings of Canadian Immigrant and Native-Born Males », *Applied Economics*, 19, pp. 1107-1119.
- MICHON, Jean-Paul, (2004), « Les portes closes des ordres professionnels », *Le Devoir*, mercredi 19 mai 2004, p. A6.
- MCCI (Ministère des communautés culturelles et de l'immigration), (1991), (page consultée en novembre 2005), *Au Québec pour bâtir ensemble : énoncé politique en matière d'immigration et d'intégration*, [En ligne], Adresse URL : http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/Enonce_politique_immigration_integration_Quebec1991.pdf .
- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2009), (page consultée en novembre 2009), *Tableaux sur l'immigration au Québec – 2004-2008*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2004-2008.pdf> .
- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2008), (page consultée en juin 2008), *Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ses partenaires*, [En ligne]. Adresse URL : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/AccesProfessionsMetiers-ProjetsFevrier2008.pdf> .
- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2006a), (page consultée en juin 2008), *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, [En ligne]. Adresse URL : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/evaluation-comparative/index.html> .
- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2006b), (page consultée en juin 2008), *L'exercice d'une profession régie par un ordre professionnel*, [En ligne]. Adresse URL : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/professions-regies/brochure-ordre-professionnel.pdf> .
- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2006c), (page consultée en juin 2008), *Métiers réglementés de la construction*, [En ligne]. Adresse URL : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/professions-metiers/metiers-construction.html> .

- MICC (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles), (2005), (page consultée en janvier 2008), *Projet de règlement modifiant le règlement sur la sélection des ressortissants étrangers*, Direction des politiques et programmes des travailleurs, Direction générale de l'immigration économique, [En ligne], Adresse URL : <http://storage.canalblog.com/64/43/13303/6367422.pdf> .
- MOULIN, Stéphane, (2006), « Modes de classements des jeunes salariés: variations autour du type de contrat et du sexe », *Actes des XIII èmes journées d'étude sur « Les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail »*, pp. 155-168.
- MRCI (Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration), (2003), (page consultée en janvier 2008), *Caractéristiques de l'immigration au Québec*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/0507-caracteristiques-immigration.pdf> .
- MRCI (Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration), (2001), (page consultée en janvier 2008), *Tableaux sur l'immigration au Québec, 1996-2000*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-QC-1996-2000.pdf> .
- MRCI (Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration), (2000), *Guide des procédures d'immigration. Composante 3 : programme de recrutement et de sélection des candidats indépendants*, Mise à jour no. 10, [En ligne]. Adresse URL : <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php> .
- NAUZE-FICHET, Emmanuelle et Magda TOMASINI, (2005), « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », *Économie et Statistique*, 388-389, pp. 57-83.
- NAUZE-FICHET, Emmanuelle et Magda TOMASINI, (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique*, 354, pp. 21-48.
- NEE, Victor, (2005), « The New Institutionalisms in Economics and Sociology », pp. 49-74, dans N. J. Smelser et R. Swedberg (éds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton : Princeton University Press, 736 p.
- PÂQUET, Martin, (1997), *Vers un ministère québécois de l'immigration, 1945-1968*, Les Groupes ethniques du Canada, no. 23, Ottawa : La Société historique du Canada, 29 p.

- PARENT, Daniel et Christopher WORSWICK, (2004), « Immigrant Labour Market Performance and Skilled Immigrant Selection: The International Experience », *CIRANO*, no. 2004RP-07, 28 p.
- PARENT, Marc, (2001), *Les politiques d'immigration du Canada : stratégies, enjeux et perspectives*, Les Études du CERI, no. 80, 36 p.
- PARSONS, Talcott, (1970), « Equality and Inequality in Modern Society, or Stratification Revisited », pp. 13-72, dans E.O. Laumann (éd), *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*, Indianapolis: Bobbs-Merrill, 280 p.
- PÉLOUAS, Anne, (2007), «Le Québec redouble d'efforts et d'idées pour intégrer les immigrants », *Le Monde*, mardi 15 mai 2007, p. MDE7.
- PÉLOUAS, Anne, (2007), « Au Canada, souvent un parcours du combattant », *Le Monde*, mardi 6 mars 2007, MDE9.
- PENDAKUR, Krishna et Ravi PENDAKUR, (1998), « The Colour of Money: Earnings Differentials among Ethnic Groups in Canada », *Canadian Journal of Economics*, 31(3), pp. 518-548.
- PICHÉ, Claude, (2005), « L'immigration, un fardeau financier », *La Presse*, mardi 11 octobre 2005, p. La presse affaires6.
- PICOT, Garnett et Feng HOU, (2003), *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*, Document de recherche, no. 198, no. 11F0019MIF au catalogue, Direction des études analytiques, Ottawa : Statistique Canada, 57 p.
- PICOT, Garnett, Feng HOU et Simon COULOMBE, (2007), *Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants*, Document de recherche, no. 294, no. 11F0019MIF au catalogue, Direction des études analytiques, Ottawa : Statistique Canada, 56 p.
- PICOT, Garnett, et Arthur SWEETMAN, (2005), *Dégradation du bien-être économique des immigrants au Canada*, Document de recherche, no. 262, no 11F0019MIF au catalogue, Direction des études analytiques, Ottawa : Statistique Canada, 28 p.
- POLLMANN-SCHULT, Matthias et Felix BÜCHEL, (2004), « Career Prospects of Overeducated Workers in West Germany », *European Sociological Review*, 20(4), pp. 321-331.
- PORTES, Alejandro (1998) « Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology », *Annual Review of Sociology*, 24, pp. 1-24.

- PRESSE CANADIENNE, (2009), « Récession: les immigrants perdent leur emploi à un rythme trois fois plus », *La presse canadienne*, samedi 25 juillet 2009.
- PRESSE CANADIENNE, (2004), « Trop d'immigrants qualifiés ne peuvent mettre à profit leurs compétences », *Le Devoir*, lundi 26 juillet 2004, p. A3.
- PRESTON, Valerie et Joseph C.COX, (1999), « Immigrants and Employment: A Comparison of Montreal and Toronto Between 1981 and 1996 », *Canadian Journal of Regional Science*, 22, pp. 87-112.
- PRESTON, Valerie et Wenona GILES, (1997), « Ethnicity, Gender and Urban Labour Markets in Canada: A Case Study in Immigrant Women in Toronto », *Canadian Journal of Urban Research*, 6, pp. 135-159.
- PRESTON, Valerie, Lucia LO et Shuguang WANG, (2003), « Immigrants' Economic Status in Toronto: Stories of Triumph and Disappointment », pp. 192-262, dans P. Anisef et M. Lanphier (éds.), *The World in a City*, Toronto : University of Toronto Press, 543 p.
- RABE-HESKETH, Sophia, (2002), *Multilevel Selection Models using gllamm*, Stata User Group Meeting, Maastricht.
- RABE-HESKETH, Sophia et Anders SKRONDAL, (2005), *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*, College Station : Stata Press, 317 p.
- RADIO-CANADA, (2007), (page consultée en janvier 2008), *Etats-Unis : Compromis sur l'immigration*, [En ligne], Adresse URL : <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/International/2007/05/17/006-usa-immigration-entente.shtml> .
- RAIJMAN, Rebeca et Moshe SEMYONOV, (1995), « Modes of Labor Market Incorporation and Occupational Cost among New Immigrants to Israel », *International Migration Review*, 29(2), pp. 375-394.
- REITZ, Jeffrey G., (2003), « Occupational Dimensions of Immigrant Credential Assessment: Trends in Professional, Managerial and Other Occupations, 1970-1996 », pp. 469-506, dans C. Beach, A. Green et J.G. Reitz, (éds.), *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Montréal/Kingston : McGill-Queen's University Press, 638 p.
- REITZ, Jeffrey G., (2001a), « Immigrant Success in the Knowledge Economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970-1995 », *Journal of Social Issues*, 57(3), pp. 579-613.
- REITZ, Jeffrey G., (2001b), « Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research », *Journal of International Migration and Integration*, 2(3), pp. 347-378.

- REMENNICK, Larissa, (2003), « Career Continuity among Immigrant Professionals: Russian Engineers in Israel », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29(4), pp. 701-721.
- RENAUD Jean et al., (2001), *Ils sont maintenant d'ici ! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*, Coll. « Études, recherches et statistiques », Ste-Foy : Publications du Québec, 197 p.
- RENAUD, Jean et Tristan CAYN, (2008), « Jobs Commensurate With Their Skills? Selected Workers and Skilled Job Access in Québec », *Journal of International Migration and Integration*, 8(4), pp. 375-389.
- RENAUD, Jean et Tristan CAYN, (2006), *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, [En ligne]. Adresse URL : http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/AccesEmploiQualifie_RapportRenaudCayn.pdf.
- RENAUD, Jean et Stéphane CRESPO, (1994), « Le retour à la case avant-départ, délais et processus du regain de statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants », pp. 531-548, dans J. Hamel et J. Y. Thériault (éds.), *Les Identités*, Montréal, Éditions du Méridien.
- RENAUD, Jean, Victor PICHÉ et Jean-François GODIN (2003) « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec », *Sociologie et Sociétés*, 35(1), pp. 165-184.
- RICHMOND, Anthony H. et Warren E. KALBACH, (1980), *Factors in the Adjustment of Immigrants and Their Descendants*, Ottawa: Statistique Canada, 481 p.
- RITZER, George, (2000), *Sociological Theory*, New York : McGraw-Hill, 769 p.
- RODGERS, Caroline, (2009), « Pas facile pour les immigrants ! », *La Presse*, samedi 21 novembre 2009, p. carrières/professions2.
- RODGERS, Caroline, (2009), « Le défi de l'intégration », *LaPresseAffaires.com*, jeudi 12 novembre 2009.
- ROSE, José, (1996), « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, 1, pp. 63-79.
- ROSENFELD, Rachel A., (1992) « Job mobility and Career Processes », *Annual Review of Sociology*, 18, pp. 39-61.

- RUBB, Stephen, (2003a), « Overeducation: A Short or Long Run Phenomenon for Individuals? », *Economics of Education Review*, 22, pp. 389-394.
- RUBB, Stephen, (2003b), « Overeducation in the Labor Market: A Comment and Re-Analysis of a Meta-Analysis », *Economics of Education Review*, 22, pp. 621-629.
- RULE, James, (2002), « Les leçons du choix rationnel », *Sociologie et Sociétés*, 34(1), pp. 51-66.
- SATZEWICH, Victor et Peter S. LI, (1987), « Immigrant Labour in Canada: The Cost and Benefit of Ethnic Origin in the Job Market », *Canadian Journal of Sociology*, 12(3), pp. 229-241.
- SCHAAFSMA, Joseph et Arthur SWEETMAN, (2001), « Immigrant Earnings: Age at Immigration Matters », *The Canadian Journal of Economics*, 34(4), pp. 1066-1099.
- SCHERER, Stefani, (2004), « Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy », *Work, employment and society*, 18(2), pp. 369-394.
- SICHERMAN, Nachum, (1991), « “Overeducation” in the Labor Market », *Journal of Labor Economics*, 9(2), pp. 101-122.
- SIMMONS, Alan, (1999), « La politique canadienne d’immigration dans les années 1990 : plus ça change, plus c’est la même chose ? », pp. 37-70, dans M. McAndrew, A.C. Decouflé & C. Cicéri (éds.), *Les politiques d’immigration et d’intégration au Canada et en France : analyses comparées et perspectives de recherche*, Paris/Ottawa : Ministère de l’Emploi et de la Solidarité, 540 p.
- SLOANE, Peter J., Harminder BATTU et Paul T. SEAMAN, (1999), « Overeducation, undereducation and the British Labour Market », *Applied Economics*, 31, pp. 1437-1453.
- SNIJDERS, Tom, (2002), « Recherche en cours. Analyse Multiniveaux », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 73, pp. 31-41.
- SNIJDERS, Tom et Roel BOSKER, (1999), *Multilevel Analysis: An Introduction to Basic and Advanced Multilevel Modeling*, Thousand Oaks : Sage Publications, 266 p.
- SOBKOW, Jo-Ann, (2001), *Les obstacles professionnels formels*, Ottawa, Direction des politiques du marché du travail, Ressources humaines et développement des compétences Canada, 31 p.

- SOROKIN, Pitirim Aleksandrovich, (1927), *Social Mobility*, New York : Harper & brothers, 559 p.
- SPENCE, Michael A., (1973), « Job Market Signaling », *Quarterly Journal of Economics*, 88(3) pp. 355-374.
- STATISTIQUE CANADA, (2008), *Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle, Recensement de 2006*, no. 97-563-X au catalogue, Ottawa, 56 p.
- STATISTIQUE CANADA, (2005a), (page consultée le 6 janvier 2006), « Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans », *Le Quotidien*, 25 avril 2005, [en ligne], adresse URL : <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/050425/q050425a.htm> .
- STATISTIQUE CANADA, (2005b), (page consultée le 13 octobre 2005), « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail », *Le Quotidien*, 13 octobre 2005, [en ligne], adresse URL : <http://www.statcan.ca/bsolc/francais/bsolc?catno=89-615-XIF> .
- STATISTIQUE CANADA, (2004), (page consultée le 6 janvier 2006), « Étude : Pourquoi les gains des nouveaux immigrants au Canada se sont détériorés avec le temps », *Le Quotidien*, 17 mai 2004, [en ligne], adresse URL : <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/040517/q040517a.htm> .
- STATISTIQUE CANADA, (2003a), (page consultée le 6 janvier 2006), « Gains des travailleurs immigrants et ceux nés au Canada », *Le Quotidien*, 8 octobre 2003, [en ligne], adresse URL : <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/031008/q031008a.htm> .
- STATISTIQUE CANADA, (2003b), *Le profil changeant de la population active du Canada*, Recensement de 2001 : série « analyses », Ottawa, 48 p.
- STATISTIQUE CANADA, (2003c), (page consultée le 4 septembre 2003) « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada », *Le Quotidien*, 4 septembre 2003, [en ligne], adresse URL : <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/030904/q030904a.htm> .
- STATISTIQUE CANADA, (2003d), *Les gains des canadiens: gagner sa vie dans la nouvelle économie*, Recensement de 2001 : série « analyses », Ottawa, 43 p.
- STEINER, Philippe, (2005), *La sociologie économique*, Collection « Repères », Paris : La Découverte, 121 p.

- STIER, Haya et Varda LEVANON, (2003), « Finding an Adequate Job: Employment and Income of Recent Immigrants to Israel », *International Migration*, 4(2), pp. 81-107.
- SWEETMAN, Arthur, (2005), « Immigration as a Labour Market Strategy – Canada », pp. 13-46, dans J. Niessen and Y. Schibel, (éds.), *Immigration as a Labour Market Strategy – Europe and North American Perspectives*, Migration Policy Group, 236 p.
- SWEETMAN, Arthur, (2004), *Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien*, Document de recherche, no. 11F0019MIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, 47 p.
- SWIDINSKY, Robert et Michael SWIDINSKY, (2002), « The Relative Earnings of Visible Minorities in Canada: New Evidence from the 1996 Census », *Industrial Relations*, 57(4), pp. 630-659.
- THOMPSON, Nicole, (2000), *Immigrant Occupational Skill Outcomes and the Role of Region-of-Origin-Specific Human Capital*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Hull : Développement des ressources humaines Canada, 64 p.
- THUROW, Lester C., (1975), *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, New York : Basic Books, 258 p.
- TREIMAN, Donald J., (1970), « Industrialization and Social Stratification », pp. 207-234, dans E.O. Laumann (éd.), *Social Stratification: Research and Theory for the 1970s*, Indianapolis: Bobbs-Merrill, 280 p.
- TRIEMAN, Donald J. et Harry B.G. GANZABOOM, (2000), « The Fourth Generation of Comparative Stratification Research », pp. 123-150, dans S.R. Quah et A. Sales (éds.), *The International Handbook of Sociology*, London: Sage publications, 542 p.
- VALLÉE, Pierre, (2009), « Les cégeps se mobilisent pour l'emploi », *Le Devoir*, mercredi 4 mars 2009, p. B8.
- VERHAEST, Dieter et Eddy OmeY, (2006a), « The Impact of Overeducation and its Measurement », *Social Indicators Research*, 77, pp. 419-448.
- VERHAEST, Dieter et Eddy OMEY, (2006b), « Measuring the Incidence of Over- and Undereducation », *Quality and Quantity*, 40, pp. 783-803.
- VULTUR, Mircea, (2006), « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », *Recherches sociographiques*, 47(1), pp. 41-68.

- WALD, Steven Jay, (2004), *The Overqualification of Canadian workers*, Thèse de doctorat, Department of the centre for Industrial Relations, University of Toronto, 268 p.
- WALD, Steven Jay, et Tony FANG, (2008), « Overeducated Immigrants in the Canadian Labour Market: Evidence from the Workplace and Employee Survey », *Canadian Public Policy*, 43(4), pp. 457-480.
- WANNER, Richard A., (1998), « Prejudice, Profit, Productivity: Explaining Returns to Human Capital among Male Immigrants to Canada », *Canadian Ethnic Studies*, 30(3), pp. 24-55.
- WASLANDER, Bert, (2003), « The Falling Earnings of New Immigrant Men In Canada's Large Cities », pp. 335-372, dans Charles Beach, Alan Green et Jeffrey Reitz (éds.), *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Montréal/Kingston : McGill-Queen's University Press, 638 p.
- WEYMANN, Ansgar, (2003), « The Life Course, Institutions, and Life-Course Policy », pp. 167-191, dans W.R. Heinz et V.W. Marshall (éds.), *Social Dynamics of the Life Course*, New York : Aldine de Gruyter, 306 p.
- WILLEKENS, Frans, (2001), « Theoretical and Technical Orientations Toward Longitudinal Research in the Social Sciences », *Canadian Studies in Population*, 28(2), pp. 189-217.

Annexe 1 : Matrice de la Classification Nationale des Professions (CNP)



MATRICE DE LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS 2006

La matrice de la Classification nationale des professions (CNP) présente une vue d'ensemble de la nouvelle classification au niveau des groupes intermédiaires. Elle illustre également la possibilité d'utiliser la CNP en se basant sur le niveau de compétence, sur le genre de compétence ou sur une combinaison de ces deux critères. Les quatre catégories de niveau de compétence sont énumérées verticalement sur le côté gauche de la matrice tandis que les neuf catégories de genres de compétence sont énumérées horizontalement en haut de la matrice. La dixième catégorie de genres de compétence (0 Gestion) se retrouve aussi sur le haut de la matrice. Dans la plupart des cas, chaque cellule de la matrice représente un grand groupe.

	1 AFFAIRES, FINANCE ET ADMINISTRATION	2 SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES ET DOMAIRES APPARENTÉS	3 SECTEUR DE LA SANTÉ	4 SCIENCES SOCIALES, ENSEIGNEMENT, ADMINISTRATION PUBLIQUE ET RELIGION	5 ARTS, CULTURE, SPORTS ET LOISIRS	6 VENTE ET SERVICES	7 MÉTIERS, TRANSPORT ET MACHINERIE	8 SECTEUR PRIMAIRE	9 TRANSFORMATION, FABRICATION ET SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE
0 GESTION	←				Grand groupe 00 CADRES SUPÉRIEURS/CADRE SUPERIEURS 001 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieurs				→
NIVEAU DE COMPÉTENCE A	Grand groupe 11 PERSONNEL PROFESSIONNEL EN GESTION DES AFFAIRES ET DE FINANCE 111 Professions/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité 112 Professions/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	Grand groupe 21 PERSONNEL PROFESSIONNEL DES SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES 211 Professions/professionnelles des sciences physiques 212 Professions/professionnelles des sciences de la vie 213 Professions/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique 214 Autres professions/professionnelles en génie 215 Professions/professionnelles en architecture, en cabinet et en paysage 216 Mathématiciens/mathématiciennes, géographes/géographes et facteurs Professions/professionnelles en informatique	Grand groupe 31 PERSONNEL PROFESSIONNEL DES SOINS DE SANTÉ 311 Médecins, dentistes et vétérinaires 312 Optométristes, chiropraticiens/professionnelles et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé 313 Infirmiers/infirmières, dentistes et manipulateurs 314 Professions/professionnelles en thérapie et en évaluation 315 Professions/professionnelles en sciences vétérinaires	Grand groupe 41 PERSONNEL PROFESSIONNEL DES SCIENCES SOCIALES, DE L'ENSEIGNEMENT, DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DE LA RELIGION 411 Juges, avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec) 412 Professions/professionnelles et assistants/assistantes d'enseignement au niveau universitaire et postsecondaire 413 Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle 414 Enseignants/enseignantes au niveau secondaire, général et précollège et conseillers/conseillères d'orientation 415 Professions/professionnelles en psychologie, en travail social, en counselling, en religion et en éducation 416 Agences/agences des politiques et des programmes, instructeurs et enseignants/enseignantes conseillers	Grand groupe 51 PERSONNEL PROFESSIONNEL DES ARTS ET DE LA CULTURE 511 Professions/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des genres d'art 512 Professions/professionnelles de la scénographie, de la traduction et des métiers liés à la production de spectacles 513 Professions/professionnelles des arts pratiques et des arts de la scène	Grand groupe 61 PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA VENTE ET DES SERVICES 611 Personnel de supervision des ventes et des services 612 Personnel technique du commerce de gros 613 Surveillants/maitres du personnel des transports terrestres et aériens 614 Microfilms et personnel assésimé 615 Décodeurs/décodeuses et codageurs/codageuses 616 Professions/professionnelles et personnels de gros 617 Personnel technique des services personnels	Grand groupe 71 PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA VENTE ET DES SERVICES 711 Personnel de supervision des ventes et de la machinerie 712 Surveillants/maitres du personnel des transports terrestres et aériens 713 Microfilms et personnel assésimé 714 Décodeurs/décodeuses et codageurs/codageuses 715 Professions/professionnelles et personnels de gros 716 Personnel des métiers du forage, du pontage et du montage du métal 717 Charpentiers/charpentiers et électriciens 718 Personnel de réparation et de plâtrage 719 Autres personnels des métiers de la construction 721 Mécaniciens/mécaniciennes de machine et d'équipement de transport (voir véhicules automobiles) 722 Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles 723 Autres mécaniciens/mécaniciennes 724 Tapissiers/tapissières/tapissiers et garnisseurs/garnisseuses, tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, blanchisseurs/blanchisseuses et personnel assésimé 725 Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de machines et de réseaux électriques 726 Personnel des opérateurs du transport terrestre 727 Conducteurs/conductrices, chauffeurs/chauffeuses et opérateurs/opératrices 728 Personnel de réparation, d'entretien et de maintenance 729 Personnel de réparation, d'entretien et de maintenance, autre personnel des métiers et personnel assésimé, n.c.a.	Grand groupe 81 PERSONNEL SPÉCIALISÉ DU SECTEUR PRIMAIRE 811 Surveillants/maitres de l'exploitation forestière 812 Métiers de pêche et du gic 813 Métiers de pêche, de mine, de forage, de mine, de forage et de la production 814 Conducteurs/conductrices de machines d'éclairage de bos 815 Opérateurs/opératrices, surveillants/surveillantes et réparateurs/réparatrices en agriculture 816 Techniciens et assistants 817 Opérateurs et techniciens de pêche et pêcheuses/pêcheuses	Grand groupe 91 PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA TRANSFORMATION, LA FABRICATION ET DES SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE 911 Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation 912 Opérateurs/opératrices spécialisées dans les procédés de fabrication et de transformation
NIVEAU DE COMPÉTENCE B	Grand groupe 12 PERSONNEL SPÉCIALISÉ EN ADMINISTRATION ET EN TRAVAIL DE BUREAU 121 Personne de supervision du travail de bureau 122 Personnel administratif et de représentation 123 Personne d'administration des finances et des ressources 124 Personnel en secrétariat	Grand groupe 22 PERSONNEL TECHNIQUE RELÉ AUX SCIENCES NATURELLES ET APPLIQUÉES 221 Personne technique des sciences physiques 222 Personne technique des sciences de la vie 223 Personne technique en génie civil, mécanique et électrique 224 Personne technique en génie électronique et électrique 225 Personne technique en architecture, en dessin, en paysage et en cartographie 226 Autres contributeurs/contributrices techniques et officiers/officières de réglementation 227 Officiers/officières et conducteurs/conductrices des services de transport 228 Personnel technique en informatique	Grand groupe 32 PERSONNEL TECHNIQUE ET PERSONNEL SPÉCIALISÉ DU SECTEUR DE LA SANTÉ 321 Techniciens et techniciennes/infirmières des soins de la santé (autres soins dentaires) 322 Personne technique en soins dentaires 323 Personne technique en soins de santé (autres soins dentaires)	Grand groupe 42 PERSONNEL PARAPROFSSIONNEL DE DROIT, DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RELIGION 421 Personnel paraprofessionnel de droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	Grand groupe 52 PERSONNEL TECHNIQUE ET PERSONNEL SPÉCIALISÉ DES ARTS, DE LA CULTURE, DES SPORTS ET DES LOISIRS 521 Personnel technique des bibliothèques, des archives, des musées et des genres d'art 522 Photographes, techniciens/techniciennes en photographie et autres professionnels/professionnelles et personnels de coordination du cinéma, de la radio/émission et des arts de la scène 523 Artistes/artistes et autres artistes de spectacle 524 Concepteurs/concepteurs artistiques et artisans/artisanes 525 Artistes, artisans/artisanes, artisans et personnel assésimé des sports et des loisirs	Grand groupe 62 PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA VENTE ET DES SERVICES 621 Personnel de supervision des ventes et des services 622 Personnel technique du commerce de gros 623 Surveillants/maitres du personnel des transports terrestres et aériens 624 Microfilms et personnel assésimé 625 Décodeurs/décodeuses et codageurs/codageuses 626 Professions/professionnelles et personnels de gros 627 Personnel technique des services personnels	Grand groupe 72 PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA VENTE ET DES SERVICES 721 Personnel de supervision des ventes et de la machinerie 722 Surveillants/maitres du personnel des transports terrestres et aériens 723 Microfilms et personnel assésimé 724 Décodeurs/décodeuses et codageurs/codageuses 725 Professions/professionnelles et personnels de gros 726 Personnel des métiers du forage, du pontage et du montage du métal 727 Charpentiers/charpentiers et électriciens 728 Personnel de réparation et de plâtrage 729 Autres personnels des métiers de la construction 731 Mécaniciens/mécaniciennes de machine et d'équipement de transport (voir véhicules automobiles) 732 Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles 733 Autres mécaniciens/mécaniciennes 734 Tapissiers/tapissières/tapissiers et garnisseurs/garnisseuses, tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, blanchisseurs/blanchisseuses et personnel assésimé 735 Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de machines et de réseaux électriques 736 Personnel des opérateurs du transport terrestre 737 Conducteurs/conductrices, chauffeurs/chauffeuses et opérateurs/opératrices 738 Personnel de réparation, d'entretien et de maintenance 739 Personnel de réparation, d'entretien et de maintenance, autre personnel des métiers et personnel assésimé, n.c.a.	Grand groupe 82 PERSONNEL SPÉCIALISÉ DU SECTEUR PRIMAIRE 821 Surveillants/maitres de l'exploitation forestière 822 Métiers de pêche et du gic 823 Métiers de pêche, de mine, de forage, de mine, de forage et de la production 824 Conducteurs/conductrices de machines d'éclairage de bos 825 Opérateurs/opératrices, surveillants/surveillantes et réparateurs/réparatrices en agriculture 826 Techniciens et assistants 827 Opérateurs et techniciens de pêche et pêcheuses/pêcheuses	Grand groupe 92 PERSONNEL SPÉCIALISÉ DE LA TRANSFORMATION, LA FABRICATION ET DES SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE 921 Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation 922 Opérateurs/opératrices spécialisées dans les procédés de fabrication et de transformation
NIVEAU DE COMPÉTENCE C	Grand groupe 14 PERSONNEL DE BUREAU 141 Coristes au travail général de bureau 142 Coristes de bureau et de stockage 143 Coristes de finances et de trésorerie 144 Coristes de soutien administratif 145 Coristes de bibliothèque, de correspondance et d'information 146 Coristes des services postaux et de messagerie 147 Coristes à l'expédition et à la distribution	Grand groupe 34 PERSONNEL DE SOUTIEN DES SERVICES DE SANTÉ 341 Personnel de soutien des services de santé				Grand groupe 64 PERSONNEL INTERMÉDIAIRE DE LA VENTE ET DES SERVICES 641 Représentants/représentantes des ventes - commerce de gros 642 Vendeurs/vendeuses et vendeuses/vendeuses - commerce de détail 643 Personnel de l'habillement et des voyages 644 Cadres boutiques et personnel préposé au jeu dans les casinos 645 Personnel des services des aliments et boissons 646 Personnel des services de protection 647 Personnel de soutien familial et de garderie 648 Autre personnel des autres personnels	Grand groupe 74 PERSONNEL INTERMÉDIAIRE EN TRANSPORT, EN MACHINERIE, EN INSTALLATION ET EN RÉPARATION 741 Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et opérateurs/opératrices de transport en commun 742 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd 743 Autres conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assésimé 744 Personnel de l'habillement et des voyages 745 Cadres boutiques et personnel préposé au jeu dans les casinos 746 Personnel des services des aliments et boissons 747 Personnel des services de protection 748 Personnel de soutien familial et de garderie 749 Autre personnel des autres personnels	Grand groupe 84 PERSONNEL INTERMÉDIAIRE DU SECTEUR PRIMAIRE 841 Personne créateur des mines et du forage des bords de pêche et du gic 842 Personne de l'exploitation forestière 843 Personne en agriculture et en horticulture 844 Personne de la pêche, de la chasse et du trapage	Grand groupe 94 PERSONNEL RELÉ À LA TRANSFORMATION, À LA FABRICATION ET AU MONTAGE 941 Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assésimé 942 Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assésimé 943 Opérateurs/opératrices de machines dans la production des fibres et textiles et dans la fabrication du bois et personnel assésimé 944 Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assésimé 945 Opérateurs/opératrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assésimé 946 Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du bois et personnel assésimé 947 Opérateurs/opératrices de machines à imprimer et personnel assésimé 948 Mécaniciens/mécaniciennes de machines mécaniques, électriques et électroniques 949 Autres personnels de montage et personnel assésimé 950 Opérateurs/opératrices de machines dans le forage et l'usage des métaux et le travail du bois et personnel assésimé 951 Opérateurs/opératrices de machines dans la production des fibres et textiles et dans la fabrication du bois et personnel assésimé
NIVEAU DE COMPÉTENCE D					Grand groupe 66 PERSONNEL ÉLÉMENTAIRE DE LA VENTE ET DES SERVICES 661 Casseurs/casseuses 662 Autre personnel de la vente et personnel assésimé 663 Vendeurs/vendeuses au commerce, agents de caisse et personnel assésimé dans les services élémentaires 664 Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assésimé 665 Nettoyeurs/nettoyeuses 667 Autre personnel des services de voyage, d'hébergement, de loisirs et de parcs d'attractions 668 Personnel élémentaire des services personnels	Grand groupe 76 PERSONNEL ÉLÉMENTAIRE DE LA VENTE ET DES SERVICES 761 Ades de soutien des métiers et métavoyage en construction 762 Métavoyageurs sans travaux publics et personnel assésimé, n.c.a.	Grand groupe 76 PERSONNEL ÉLÉMENTAIRE DU SECTEUR PRIMAIRE 761 Personne élémentaire de la production primaire	Grand groupe 96 PERSONNEL ÉLÉMENTAIRE DANS LA TRANSFORMATION, LA FABRICATION ET LES SERVICES D'UTILITÉ PUBLIQUE 961 Métavoyageurs dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	



Annexe 2 : Échelle de prestige (Frank et Goyder, 2007)

Table 2. Prestige Scores for NOC Major Groups, From the "Occupational Prestige in Canada: 2005" Survey

<i>NOC</i>	<i>Name of Group</i>	<i>Score</i>	<i>S.D.</i>
00	Senior Management Occupations	77.1	19.0
01-09	Middle and Other Management Occupations	65.7	18.4
11	Professional Occupations in Business and Finance	71.7	17.5
12	Skilled Administrative and Business Occupations	66.8	18.2
14	Clerical Occupations	56.7	20.6
21	Professional Occupations in Natural and Applied Sciences	76.6	17.7
22	Technical Occupations Related to Natural and Applied Sciences	74.8	18.6
31	Professional Occupations in Health	80.9	19.7
32	Technical and Skilled Occupations in Health	78.0	19.3
34	Assisting Occupations in Support of Health Services	71.8	21.2
41	Professional Occupations in Social Science, Education, Government Services and Religion	77.5	18.8
42	Paraprofessional Occupations in Law, Social Services, Education and Religion	69.8	21.6
51	Professional Occupations in Art and Culture	69.2	20.1
52	Technical and Skilled Occupations in Art, Culture, Recreation and Sport	66.6	19.0
62	Skilled Sales and Service Occupations	62.0	18.8
64	Intermediate Sales and Service Occupations	57.8	21.5
66	Elemental Sales and Service Occupations	52.3	22.7
72-73	Trades and Skilled Transport and Equipment Operators	64.9	19.9
74	Intermediate Occupations in Transport, Equipment Operators, Installation and Maintenance	62.4	20.1
76	Trades Helpers, Construction Labourers and Related Occupations	58.2	23.3
82	Skilled Occupations in Primary Industry	66.7	18.4
84	Intermediate Occupations in Primary Industry	54.8	22.0
86	Labourers in Primary Industry	52.8	22.6
92	Processing, Manufacturing and Utilities Supervisors and Skilled Operators	64.0	18.1
94-95	Processing and Manufacturing Machine Operators and Assemblers	57.2	21.7
96	Labourers in Processing, Manufacturing and Utilities	54.1	21.4

Extrait de : Frank et Goyder, 2007

Annexe 3 : Description des variables

Tableau I – Définition, codage et spécification des variables dépendantes

Variables dépendantes	Codage	Spécifications supplémentaires
Parcours d'emploi – analyses descriptives		
1) Appartenance aux profils de présence en emploi qualifié	1 : Présence en emploi qualifié constante dès les premiers mois à 6 : Absence totale de l'emploi qualifié	Les profils de présence en emploi qualifiés ont été déterminés par le biais d'une analyse des trajectoires regroupant les individus ayant des profils de présence en emploi qualifié similaires au fil du temps. La mesure de la présence en emploi qualifié est prise à chaque semaine et est déterminée par la concordance entre le niveau de scolarité à l'arrivée et le niveau de qualification requis par l'emploi, tel que défini par la CNP.
Parcours d'emploi – analyses multi-niveaux		
2) Présence en emploi qualifié (versus emploi sous-qualifié et non emploi, indistinctement)	0=Non (Emploi sous-qualifié ou non-emploi) 1=Oui (Emploi qualifié)	Déterminé par la concordance entre le niveau de scolarité à l'arrivée et le niveau de qualification requis par l'emploi, tel que défini par la CNP. Cette variable mesure la situation en emploi des individus à la première semaine de chaque mois d'observation, qu'ils soient ou non en emploi. Ainsi, la valeur de cette variable peut changer pour chacun des mois où l'individu était sous observation.
3) Présence en emploi qualifié (versus emploi sous-qualifié)	0=Non (Emploi sous-qualifié) 1=Oui (Emploi qualifié)	Déterminé par la concordance entre le niveau de scolarité à l'arrivée et le niveau de qualification requis par l'emploi, tel que défini par la CNP. Cette variable porte uniquement sur les premières semaines de chaque mois d'établissement où l'individu occupait un emploi. Ainsi, la valeur de cette variable peut changer pour chacun des mois où l'individu était en emploi et toujours sous observation.
4) Salaire	Logarithme du salaire hebdomadaire	Le logarithme du salaire hebdomadaire à la première semaine de chaque mois d'établissement où l'individu occupait un emploi est conservé et analysé. Ainsi, la valeur de cette variable peut changer pour chacun des mois où l'individu était en emploi et toujours sous observation.
5) Statut d'emploi	Échelle de prestige dérivée de la CNP (Goyder et Frank, 2007)	Le statut d'emploi à la première semaine de chaque mois d'établissement où l'individu est en emploi est conservé et analysé. Si plus d'un emploi est occupé en même temps, il s'agit du statut de l'emploi où l'immigrant effectue le plus d'heures de travail dans la semaine. La valeur de cette variable peut changer pour chacun des mois où l'individu était en emploi et toujours sous observation.

Tableau II – Définition, codage et spécification des variables indépendantes

Variabiles indépendantes	Codage	Spécifications supplémentaires
Caractéristiques de la grille de sélection		
Sexe	0=Femmes 1=Hommes	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Âge	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Niveau de scolarité	1=Secondaire ou moins 2=Diplôme de métier ou certificat d'apprentissage 3=Certificat ou diplôme technique (non-universitaire) 4=Premier cycle universitaire 5=Deuxième cycle universitaire 6=Troisième cycle universitaire	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Formation - deuxième spécialité	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Domaine d'études	1=Formation générale, arts et autres 2=Formation technique et spécialisée 3=Formation en gestion, administration et finance 4=Formation en sciences exactes (physique, mathématique, etc.) 5=Formation en sciences appliquées (ingénierie, etc.) 6=Formation en sciences de la santé 7=Formation en sciences humaines et sociales	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Catégorie de sélection	1=Programme d'employabilité et mobilité professionnelle (P.E.M.P) 2=Profession en demande au Québec (P.D.Q) 3=Autre (emploi assuré et dérogation)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Expérience de travail	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Emploi projeté	1=Finances et affaires 2=Sciences de la vie, architecture 3=Santé, droit, sciences sociales et enseignement 4=Arts et culture 5=Services individuels, sécurité publique 6=Secteur primaire et secondaire, métiers 7=Physique et génie 8=Mathématiques et informatique 9=Ventes *basé sur la CNP	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Emploi projeté régi par un ordre professionnel	0=Profession projetée non régi par un ordre professionnel 1= Profession projetée régie par un ordre professionnel	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Niveau de l'emploi prémigratoire	0=Gestionnaire 1=Universitaire 2=Collégial et technique 3=Secondaire ou professionnel 4=N'a pas occupé d'emploi avant la migration	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Connaissance du français	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Connaissance de l'anglais	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Niveau de bilinguisme	Connaissance du français*Connaissance de l'anglais (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Études postsecondaires en français	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2

Tableau II – Suite

Qualités personnelles	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Motivation	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Connaissance du Québec	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Séjours préalables au Québec	0=Aucun séjour préalable à la migration 1=Séjour pour le travail ou les études 2=Séjour pour un autre motif	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Liens avec le Québec	1=Famille résidant au Québec 2=Amis résidant au Québec	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Présence d'un conjoint	0=Non 1=Oui	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Âge du conjoint	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Formation du conjoint	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Connaissance du français par le conjoint	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Présence d'enfants	Nombre de points obtenus (min=0, max=1)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Écart entre l'émission du CSQ et l'arrivée	Nombre de jours (min=0, max=145)	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Démarches prémigratoires en vue de l'établissement		
Démarche pour un cours de français	0 = n'a pas effectué cette démarche 1 = a effectué cette démarche	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Démarches pour un cours d'anglais	0 = n'a pas effectué cette démarche 1 = a effectué cette démarche	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Démarches pour un autre cours	0 = n'a pas effectué cette démarche 1 = a effectué cette démarche	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Démarche pour l'équivalence de diplômes	0 = n'a pas effectué cette démarche 1 = a effectué cette démarche	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Démarches pour l'obtention de documents officiels	0 = n'a pas effectué cette démarche 1 = a effectué cette démarche	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Démarche auprès d'un organisme professionnel	0 = n'a pas effectué cette démarche 1 = a effectué cette démarche	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2
Démarches pour un emploi	0 = n'a pas effectué cette démarche 1 = a effectué cette démarche	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2

Tableau II – *Suite***Actes d'établissement**

Suivre un cours de français

0 = l'individu n'est pas en formation
1 = l'individu est en formation

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Prend la valeur 1 pour les semaines où l'individu suit un cours de français, 0 autrement.

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

Suivre un cours d'anglais

0 = l'individu n'est pas en formation
1 = l'individu est en formation

Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Prend la valeur 1 pour les semaines où l'individu suit un cours d'anglais, 0 autrement.

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

Suivre une formation générale ou technique

0 = l'individu n'est pas en formation
1 = l'individu est en formation

Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Prend la valeur 1 pour les semaines où l'individu suit un cours autre que de français ou d'anglais, 0 autrement.

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

Suivre une formation universitaire

0 = l'individu n'est pas en formation
1 = l'individu est en formation

Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Prend la valeur 1 pour les semaines où l'individu suit un cours autre que de français ou d'anglais, 0 autrement.

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

Avoir terminé un cours de français

0 = l'individu n'a pas terminé de cours de français
1 = l'individu a terminé un cours de français

Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Prend la valeur 1 à partir du moment où l'individu a terminé sa formation

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps

Tableau II – Suite

Avoir terminé un cours d'anglais	0 = l'individu n'a pas terminé de cours d'anglais 1 = l'individu a terminé un cours d'anglais	La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation
		Prend la valeur 1 à partir du moment où l'individu a terminé sa formation
		Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1
Avoir terminé une formation générale ou technique	0 = l'individu n'a pas terminé de formation générale ou technique 1 = l'individu a terminé une formation générale ou technique	Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation
		Prend la valeur 1 à partir du moment où l'individu a terminé sa formation
		Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1
Avoir terminé une formation universitaire	0 = l'individu n'a pas terminé un programme de formation universitaire 1 = l'individu a terminé un programme de formation universitaire	Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation
		Prend la valeur 1 à partir du moment où l'individu a terminé sa formation
Occupation d'un emploi sous-qualifié	0 = n'occupe pas d'emploi sous-qualifié 1 = occupe un emploi sous-qualifié	Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1 La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation
		Prend la valeur 1 pour les semaines où l'individu occupe un emploi pour lequel il est suréduqué, 0 autrement.
		Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1
Occupation d'un emploi qualifié la semaine précédente (temps t-1)	0 = n'occupait pas d'emploi correspondant à son niveau de compétences au temps précédent 1 = occupait un emploi correspondant à son niveau de compétences au temps précédent	Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation
		Prend la valeur 1 pour les semaines où l'individu occupait un emploi qualifié au temps t-1, 0 autrement.
		Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1
Occupation d'un emploi sous-qualifié à la semaine précédente (temps t-1)	0 = n'occupait pas d'emploi sous-qualifié au temps précédent 1 = occupait un emploi sous-qualifié au temps précédent	Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation
		Prend la valeur 1 pour les semaines où l'individu occupait un emploi sous-qualifié au temps t-1, 0 autrement.
		Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1
		Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps

Tableau II – Suite

Nombre de semaines depuis l'arrivée en emploi sous-qualifié	Nombre de semaines passées en emploi sous-qualifié (min=0, max=52)	<p>La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation</p> <p>Indique le nombre de semaines passées dans un emploi sous-qualifié depuis l'arrivée, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Variable incluse dans sa forme linéaire, carré et cubique</p> <p>Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1</p>
Nombre de semaines depuis l'arrivée en emploi qualifié	Nombre de semaines passées en emploi qualifié (min=0, max=52)	<p>Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps</p> <p>La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation</p> <p>Indique le nombre de semaines passées dans un emploi qualifié depuis l'arrivée, jusqu'à concurrence de 52 semaines. Variable incluse dans sa forme linéaire, carré et cubique</p> <p>Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1</p>
Travailler à temps plein	<p>0=Travaille moins de 35 heures par semaine</p> <p>1=Travaille 35 heures et plus par semaine</p>	<p>Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps</p> <p>La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation</p> <p>Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1</p>
Secteur d'activités	<p>1=Affaires, finance et administration</p> <p>2=Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés</p> <p>3=Secteur de la santé</p> <p>4=Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion</p> <p>5=Arts, culture, sports et loisirs</p> <p>6=Métiers, transport et machinerie</p> <p>7=Secteur primaire</p> <p>8=Transformation, fabrication et services d'utilité publique</p> <p>9=Ventes et services</p>	<p>Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps</p> <p>La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation</p> <p>Indique le secteur d'activité de l'emploi principal</p> <p>Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1</p> <p>Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps</p>
Nombre d'emplois occupés simultanément	Nombre d'emplois occupés simultanément (min=1, max=4)	<p>La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation</p> <p>Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1</p>
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal	<p>0=Premier lieu de résidence au Québec hors de la RMR de Montréal</p> <p>1=Premier lieu de résidence au Québec dans la RMR de Montréal</p>	<p>Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps</p> <p>Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2</p> <p>Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps</p>

Tableau II – *Suite et fin***Région de provenance**

Provenance

1=Maghreb
 2=Europe de l'Ouest et États-Unis
 3=Europe de l'Est et ex-URSS
 4=Asie de l'Est et Océanie
 5=Asie de l'Ouest et Moyen-Orient
 6=Amériques
 7=Afrique

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 2

Variable dont les effets peuvent varier au fil du temps

Conjoncture économique

Évènements du 11 septembre 2001

0=Avant le 11 septembre 2001
 1=11 septembre 2001 et après

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Cycle économique long

Scores factoriels

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Ce facteur représente la performance de l'économie canadienne

Il est composé par : les importations au Canada, la population de 15 ans et plus dans la RMR de Montréal, du PIB, des exportations au Canada, de l'indicateur boursier TSE 300, de la proportion de bénéficiaires de l'assurance emploi à Montréal, du commerce de détail au Québec, de la proportion d'emplois dans les services au Québec, des logements mis en chantier au Québec et du taux de chômage à Montréal.

Cycle économique moyen

Scores factoriels

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Ce facteur représente la situation du marché local de l'emploi, en occurrence pour Montréal et le Québec

Il est composé par : la proportion d'emplois dans les services au Québec, les logements mis en chantier au Québec, l'indice de l'offre d'emploi à Montréal, la proportion d'emploi dans le secteur public au Québec, le taux d'emploi à Montréal, le taux de chômage à Montréal, le taux de salaire de base au Québec, les faillites commerciales et passifs au Québec et le taux d'activité à Montréal.

Cycle économique court

Scores factoriels

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

La valeur de la variable peut varier à chaque première semaine du mois, tout au long de la période d'observation

Ce facteur rend compte des variations saisonnières de l'économie

Il est composé par : la proportion d'emplois dans les services au Québec, les logements mis en chantier au Québec, la température moyenne à Montréal et le taux d'activité à Montréal.

Analyse multi-niveaux : variable de niveau 1

Annexe 4 : Résultats de régression sans découpage temporel

Tableau I – Régression logistique à effets aléatoires pour la présence en emploi qualifié

	Bloc 1: Grille de sélection		Bloc 2: Démarches pré-migratoires		Bloc 3: Actes d'établissement		Bloc 4: Caractéristiques socio-démographiques		Bloc 5: Conjoncture		Chi-carré
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	
Constante	-6,820 ***		-6,162 ***		-5,076		-4,319 ***		-4,208 ***		11,91 ***
Semaines depuis l'arrivée	-0,001		-0,001		-0,007 ***		-0,007 ***		-0,005 ***		
Caractéristiques de la grille de sélection											146,81 *** (99,29 ***)
Sexe (réf. Femmes)	0,134		0,120		0,021		0,110		0,107		0,73
Âge (nbre pts)	0,325		0,304		0,375		0,218		0,226		1,23
Niveau de scolarité (réf. Universitaire 3e cycle)											42,67 ***
Secondaire ou moins	1,411 ***		1,419 ***		0,562		0,470		0,428		2,29
Diplôme de métier	0,933 **		0,954 **		0,287		0,150		0,122		0,19
Certificat ou diplôme technique	-0,126		-0,093		-0,342		-0,407		-0,431		3,57
Universitaire 1er cycle	-1,041 ***		-0,995 ***		-0,777 ***		-0,753 ***		-0,766 ***		12,96 ***
Universitaire 2e cycle	-0,687 **		-0,673 *		-0,522 *		-0,596 **		-0,598 **		7,42 **
De spécialité (nbre pts)	0,319		0,297		0,293 *		0,180		0,173		1,48
Formation privilégiée (nbre pts)	0,448 **		0,405 *		0,337 *		0,307 *		0,301 *		4,95
Domaine d'études (réf. Formation technique spécialisée)											9,37
Formation générale, arts et autres	-0,562 *		-0,528		-0,342		-0,359		-0,350		2,33
Gestion, administration et finance	-0,281		-0,247		-0,273		-0,266		-0,264		2,31
Sciences exactes (mathématiques et physique)	-0,115		-0,074		-0,122		-0,168		-0,173		0,82
Sciences appliquées (génie)	0,012		0,042		0,039		0,050		0,050		0,11
Sciences de la santé	-0,822 *		-0,688		-0,524		-0,448		-0,418		1,68
Sciences humaines et sociales	-0,502 *		-0,449		-0,366		-0,469 *		-0,477 *		5,91 *
Catégorie de sélection (réf. P.E.M.P.)											16,40 ***
P.D.Q.	0,238		0,283		0,177		0,149		0,154		0,84
Autre (dérogation et emploi assuré)	1,141 ***		1,033 ***		0,972 ***		0,878 ***		0,813 ***		16,38 ***
Expérience de travail (nbre pts)	-0,027		0,016		0,076		0,104		0,097		0,27
Emploi projeté (réf. Physique et génie)											13,6
Finances et affaires	0,123		0,145		0,177		0,136		0,152		0,48
Sciences de la vie, architecture	0,501		0,540		0,279		0,245		0,242		0,85
Santé, droit, sciences sociales et enseignement	0,720 **		0,774 **		0,530 *		0,525 *		0,540 *		5,75 *
Arts et culture	0,766 *		0,762 *		0,724 **		0,648 **		0,653 **		6,95 **
Services aux individus, sécurité publique	0,707		0,646		0,726 *		0,588		0,564		3,16
Secteurs primaire, secondaire, métiers et transports	0,478		0,474		0,350		0,218		0,220		1,03
Mathématiques, informatique	0,589 *		0,575 *		0,412 *		0,379		0,373		3,43
Ventes	0,362		0,319		0,325		0,179		0,183		0,68
Emploi projeté régi par un ordre prof. /corps de métier (réf. Non)	0,116		0,164		0,151		0,141		0,151		1,35
Niveau de l'emploi pré-migratoire (réf. Absence d'emploi)											16,79 **
Niveau gestionnaire	0,029		0,089		0,212		0,154		0,155		0,41
Niveau universitaire	0,473		0,461		0,362		0,291		0,228		2,06
Niveau collégial ou technique	-0,350		-0,333		-0,086		-0,192		-0,183		0,71
Niveau secondaire ou professionnel	-0,667 *		-0,615 *		-0,273		-0,365		-0,344		2,02
Connaissance du français (nbre pts)	2,531 ***		2,116 **		1,425 *		1,086		1,150		3,66
Connaissance de l'anglais (nbre pts)	2,538 ***		2,144 **		1,687 **		1,802 **		1,841 **		8,06 **
Bilinguisme	-2,098 *		-1,775 *		-1,217		-1,296		-1,398 *		3,91 *
Études postsecondaires en français (nbre pts)	0,568 **		0,492 **		0,495 **		0,504 **		0,484 **		8,27 **
Qualités personnelles (nbre pts)	0,451		0,577		0,057		0,387		0,312		0,34
Motivation (nbre pts)	-0,400		-0,502		0,077		0,074		0,107		0,09
Connaissance du Québec (nbre pts)	-0,335		-0,253		-0,259		-0,180		-0,178		1,39
Séjours au Québec (réf. Aucun)											36,05 ***
Séjour pour travail ou études	1,302 ***		1,254 ***		1,194 ***		0,976 ***		0,953 ***		31,38 ***
Autre séjour	0,694 ***		0,597 ***		0,517 ***		0,128		0,114		0,61
Liens sociaux avec le Québec (réf. Aucun)											0,14
Parents	-0,290		-0,295		-0,246		-0,032		-0,029		0,03
Amis	-0,101		-0,117		-0,080		-0,060		-0,052		0,13
Présence d'un conjoint (réf. Non)	-0,189		-0,249		-0,162		-0,192		-0,201		0,29
Age du conjoint (nbre pts)	0,011		0,034		-0,027		0,064		0,064		0,06
Formation du conjoint (nbre pts)	0,094		0,040		0,266		0,262		0,273		0,60
Expérience professionnelle du conjoint (nbre pts)	0,566		0,555		0,352		0,234		0,228		0,86
Connaissance du français par le conjoint (nbre pts)	0,148		0,221		0,196		0,232		0,246		0,86
Présence d'enfants (nbre pts)	-0,801 *		-0,775		-0,570		-0,513		-0,485		2,10
Écart entre l'émission du certificat de sélection et l'arrivée (jours)	-0,006 *		-0,007 *		-0,006 *		-0,004		-0,002		0,7

Démarches pré migratoires							26,25 ***
Démarche pour un cours de français (réf. Non)		-0,286	-0,252	-0,169	-0,187	1,03	
Démarche pour un cours d'anglais (réf. Non)		-0,492 **	-0,481 ***	-0,410 **	-0,406 **	8,88 **	
Démarche pour un autre cours (réf. Non)		-0,323	-0,317	-0,223	-0,213	0,82	
Démarche pour une équivalence de diplôme (réf. Non)		-0,374 **	-0,371 **	-0,297 *	-0,306 **	6,81 **	
Démarche pour l'obtention de documents officiels (réf. Non)		-0,052	-0,028	-0,030	-0,033	0,10	
Démarche auprès d'un organisme professionnel (réf. Non)		-0,092	-0,138	-0,184	-0,168	1,43	
Démarche pour un emploi (réf. Non)		0,185	0,107	0,067	0,073	0,48	
Actes d'établissement - Québec							6320,53 ***
Suivre un cours de français (réf. Non)			-1,183 ***	-1,230 ***	-1,217 ***	11,31 ***	
Suivre un cours d'anglais (réf. Non)			0,369	0,325	0,328	2,67	
Suivre une formation générale ou technique (réf. Non)			-0,723 ***	-0,715 ***	-0,713 ***	10,83 ***	
Suivre une formation universitaire (réf. Non)			-0,508 *	-0,458 *	-0,448 *	5,05 *	
Avoir terminé un cours de français (réf. Non)			0,349	0,296	0,295	2,33	
Avoir terminé un cours d'anglais (réf. Non)			0,408 **	0,374 **	0,370 *	6,54 *	
Avoir terminé une formation générale ou technique (réf. Non)			0,509 **	0,484 **	0,486 **	8,31 **	
Avoir terminé une formation universitaire (réf. Non)			-0,243	-0,218	-0,220	1,11	
Occuper un emploi qualifié au temps t-1 (réf. Non)	6,506 ***	6,508 ***	5,616 ***	5,622 ***	5,621 ***	3049,82 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée			0,406 ***	0,403 ***	0,404 ***	319,70 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - carré			-0,018 ***	-0,018 ***	-0,018 ***	271,31 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - cube			0,000 ***	0,000 ***	0,000 ***	239,69 ***	
Occuper un emploi sous-qualifié (réf. Non)			-3,687 ***	-3,680 ***	-3,676 ***	319,70 ***	
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée			0,012 ***	0,012 ***	0,012 ***	12,48 ***	
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal (réf. Non)			-0,117	-0,037	-0,017	0,01	
Caractéristiques socio-démographiques							62,13 ***
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)							62,13 ***
Maghreb							36,11 ***
Europe de l'Est et ex-URSS							5,74 *
Asie de l'Est, Océanie							9,43 **
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient							31,06 ***
Amérique (sauf États-Unis)							15,67 ***
Afrique (sauf Maghreb)							16,00 ***
Variables conjoncturelles							5,69
11 sept. 2001							3,17
Cycle économique long (national)							0,42
Cycle économique moyen (régional)							2,8
Cycle économique court (saisonnier)							0,01
n (groups)	1341	1341	1341	1341	1341	1341	
n (obs)	51151	51151	51151	51151	51151	51151	
LL	-5701,66	-5687,38	-5170,44	-5138,33	-5135,48		
df	51	58	72	78	82		
LR χ^2	18747,45 ***	18776,01 ***	19809,89 ***	19874,10 ***	19879,79 ***		
Log de la variance de niveau 1	1,038	0,999	0,467	0,336	0,325		
Écart-type (niveau 1)	1,68	1,648	1,263	1,183	1,177		
Rho	0,462	0,452	0,326	0,298	0,296		

Démarches préliminatoires						
Démarche pour un cours de français (réf. Non)		-0,773 *	-0,440	-0,364	-0,364	16,95
Démarche pour un cours d'anglais (réf. Non)		-0,232	-0,123	-0,094	-0,094	1,63
Démarche pour un autre cours (réf. Non)		-0,25	-0,077	-0,083	-0,081	0,19
Démarche pour une équivalence de diplôme (réf. Non)		-0,493	-0,347 *	-0,325	-0,325	0,05
Démarche pour l'obtention de documents officiels (réf. Non)		0,149	0,126	0,115	0,111	3,3
Démarche auprès d'un organisme professionnel (réf. Non)		0,030	0,032	0,035	0,034	0,49
Démarche pour un emploi (réf. Non)		0,015	-0,092	-0,122	-0,129	0,03
Actes d'établissement - Québec						
Suivre un cours de français (réf. Non)			-1,576 *	-1,555 *	-1,539 *	1677,07 ***
Suivre un cours d'anglais (réf. Non)			-0,598	-0,608	-0,611	6,04 *
Suivre une formation générale ou technique (réf. Non)			0,180	0,177	0,188	2,96
Suivre une formation universitaire (réf. Non)			0,508	0,531	0,533	0,17
Avoir terminé un cours de français (réf. Non)			0,288	0,321	0,332	1,58
Avoir terminé un cours d'anglais (réf. Non)			-0,334	-0,335	-0,350	1,15
Avoir terminé une formation générale ou technique (réf. Non)			0,396	0,402	0,374	1,88
Avoir terminé une formation universitaire (réf. Non)			-0,299	-0,288	-0,324	1,58
Occuper un emploi qualifié au temps t-1 (réf. Non)	5,333 ***	5,331 ***	4,385 ***	4,381 ***	4,377 ***	0,71
Nombre de semaines en emploi qualifié depuis l'arrivée			0,399 ***	0,397 ***	0,398 ***	355,96 ***
Nombre de semaines en emploi qualifié depuis l'arrivée - carré			-0,017 ***	-0,017 ***	-0,017 ***	86,15 ***
Nombre de semaines en emploi qualifié depuis l'arrivée - cube			0,000 ***	0,000 ***	0,000 ***	71,10 ***
Occuper un emploi sous-qualifié au temps t-1 (réf. Non)	-4,974 ***	-4,992 ***	-4,346 ***	-4,343 ***	-4,338 ***	59,39 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée			-0,445 ***	-0,443 ***	-0,441 ***	395,57 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - carré			0,020 ***	0,020 ***	0,020 ***	116,35 ***
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - cube			-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	99,55 ***
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal (réf. Non)			0,088	0,122	0,115	89,81 ***
Caractéristiques socio-démographiques						
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)						
Maghreb				-0,286	-0,301	6,44
Europe de l'Est et ex-URSS				-0,243	-0,248	6,44
Asie de l'Est, Océanie				-0,197	-0,202	1,54
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient				-0,444	-0,454	0,50
Amérique (sauf États-Unis)				-0,874 *	-0,882 *	0,22
Afrique (sauf Maghreb)				-0,501	-0,508	1,32
Variables conjoncturelles						
11 sept. 2001						
Cycle économique long (national)					-0,142	4,43 *
Cycle économique moyen (régional)					0,399	1,81
Cycle économique court (saisonnier)					-0,321	3,30
					-0,079	0,35
n (groups)	1092	1092	1092	1092	1092	1092
n (obs)	31252	31252	31252	31252	31252	31252
LL	-1498,31	-1492,76	-1379,95	-1376,72	-1375,06	-1375,06
df	51	58	73	79	83	83
LR χ^2	5450,51 ***	5461,61 ***	5687,24 ***	5693,70 ***	5697,02 ***	5697,02 ***
Log de la variance de niveau 1	1,708	1,671	0,304	0,323	0,323	0,323
Écart-type (niveau 1)	2,349	2,306	1,164	1,175	1,175	1,175
Rho	0,626	0,617	0,291	0,295	0,295	0,295

Tableau III – Régression linéaire à effets aléatoires pour le statut socioéconomique

	Bloc 1 : Grille de sélection		Bloc 2: démarches pré-migratoires		Bloc 3: Actes d'établissement		Bloc 4: Provenance		Bloc 5: Conjoncture		KHi-carré
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	
constante	59,799 ***		61,291 ***		70,585 ***		70,973 ***		71,087 ***		1124,72 ***
Semaines depuis l'arrivée	0,007 ***		0,007 **		-0,000		-0,000		0,001		0,62
Caractéristiques de la grille de sélection											(310,89 ***)
Sexe (réf. Femmes)	-0,392		-0,316		-0,532		-0,421		-0,425		1,37
Âge (nbre pts)	1,140		1,003		0,771		0,715		0,714		1,46
Niveau de scolarité (réf. Universitaire 3e cycle)											237,06 ***
Secondaire ou moins	-4,006 ***		-3,982 ***		-9,042 ***		-9,108 ***		-9,137 ***		118,35 ***
Diplôme de métier	-3,134 **		-3,028 **		-6,906 ***		-7,020 ***		-7,042 ***		70,07 ***
Certificat ou diplôme technique	-2,270 **		-2,145 *		-3,632 ***		-3,625 ***		-3,646 ***		30,11 ***
Universitaire 1er cycle	-1,965 *		-1,792 *		-0,534		-0,472		-0,487		0,65
Universitaire 2e cycle	-1,722 *		-1,652		-0,989		-1,013		-1,019		2,61
2e spécialité (nbre pts)	0,708		0,673 *		0,410		0,350		0,343		0,72
Formation privilégiée (nbre pts)	1,234 *		1,166		0,402		0,409		0,407		1,06
Domaine d'études (réf. Formation technique spécialisée)											12,09
Formation générale, arts et autres	-0,482		-0,377		-0,173		-0,185		-0,178		0,07
Gestion, administration et finance	-0,655		-0,606		-0,607		-0,597		-0,594		1,45
Sciences exactes (mathématiques et physique)	1,826 *		1,965 **		1,209 *		1,267 *		1,259 *		5,01 *
Sciences appliquées (génie)	0,845		0,790		0,342		0,313		0,313		0,51
Sciences de la santé	0,435		0,875		0,985		0,859		0,870		0,77
Sciences humaines et sociales	0,257		0,409		0,757		0,676		0,673		1,49
Catégorie de sélection (réf. P.E.M.P.)											2,34
P.D.Q.	1,153		1,313 *		0,675		0,691		0,705		2,09
Autre (dérogation et emploi assuré)	1,258		0,992		-0,049		-0,063		-0,113		0,04
Expérience de travail (nbre pts)	-1,298		-1,168		-0,827		-0,886		-0,893		2,72
Emploi projeté (réf. Physique et génie)											95,06 ***
Finances et affaires	-3,464 ***		-3,426 ***		-3,345 ***		-3,313 ***		-3,302 ***		29,29 ***
Sciences de la vie, architecture	1,390		1,460		0,018		0,026		0,026		0,00
Santé, droit, sciences sociales et enseignement	1,218		1,342		-0,185		-0,085		-0,077		0,01
Arts et culture	-2,315 *		-2,364 *		-2,907 ***		-2,946 ***		-2,940 ***		16,80 ***
Services aux individus, sécurité publique	-5,648 ***		-5,685 ***		-5,783 ***		-5,937 ***		-5,963 ***		44,78 ***
Secteurs primaire, secondaire, métiers et transports	-2,322 **		-2,378 **		-3,216 ***		-3,247 ***		-3,244 ***		25,99 ***
Mathématiques, informatique	1,501		1,480		0,482		0,431		0,420		0,51
Ventes	-3,644 ***		-3,671 ***		-3,896 ***		-3,949 ***		-3,945 ***		39,13 ***
Emploi projeté régi par un ordre prof. (corps de métier (réf. Non)	-0,543		-0,304		-0,522		-0,476		-0,467		1,51
Niveau de l'emploi pré-migratoire (réf. Absence d'emploi)											45,92 ***
Niveau gestionnaire	-2,022 *		-2,040 *		-1,352		-1,434 *		-1,426 *		4,21 *
Niveau universitaire	0,642		0,558		-0,163		-0,186		-0,186		0,10
Niveau collégial ou technique	-1,503		-1,607		-0,500		-0,608		-0,594		0,91
Niveau secondaire ou professionnel	-5,348 ***		-5,239 ***		-3,321 ***		-3,460 ***		-3,453 ***		24,92 ***
Connaissance du français (nbre pts)	8,672 ***		7,232 ***		4,342 **		3,864 *		3,977 *		5,42 *
Connaissance de l'anglais (nbre pts)	8,436 ***		7,303 **		4,128 *		3,809 *		3,903 *		4,40 *
Bilinguisme	-8,764 ***		-7,689 **		-5,135 **		-4,703 *		-4,846 *		5,65 *
Études postsecondaires en français (nbre pts)	0,769		0,495		-0,193		-0,106		-0,117		0,06
Qualités personnelles (nbre pts)	3,539		3,690		1,994		2,689		2,623		2,80
Motivation (nbre pts)	-1,667		-1,671		-0,302		-0,218		-0,193		0,03
Connaissance du Québec (nbre pts)	-0,277		-0,137		0,051		-0,036		-0,031		0,01
Séjours au Québec (réf. Aucun)											6,89 *
Séjour pour travail ou études	2,035 ***		1,975 ***		0,740		0,469		0,449		0,91
Autre séjour	2,474 ***		2,251 ***		1,541 ***		1,114 **		1,103 **		6,79 **
Liens sociaux avec le Québec (réf. Aucun)											6,06 *
Parents	-1,427 *		-1,400 *		-0,850		-0,544		-0,544		1,28
Amis	-1,139 *		-1,120 *		-1,010 *		-0,996 *		-0,992 *		5,63 *
Présence d'un conjoint (réf. Non)	-2,096		-2,114		-1,409		-1,434		-1,449		1,69
Age du conjoint (nbre pts)	-0,111		-0,018		-0,463		-0,437		-0,439		0,36
Formation du conjoint (nbre pts)	1,527		1,136		1,443		1,368		1,375		1,74
Expérience professionnelle du conjoint (nbre pts)	2,007 *		1,971 *		1,021		0,831		0,830		1,36
Connaissance du français par le conjoint (nbre pts)	0,486		0,646		0,136		0,335		0,351		0,21
Présence d'enfants (nbre pts)	2,348		2,336		2,785 **		2,901 **		2,927 **		9,34 **
Écart entre l'émission du certificat de sélection et l'arrivée (jours)	-0,005		-0,007		-0,000		0,002		0,003		0,26

Démarches pré migratoires							16,25 *
Démarche pour un cours de français (réf. Non)		-1,630 *	-1,145 *	-1,179 *	-1,183 *	5,34 *	
Démarche pour un cours d'anglais (réf. Non)		-0,382	0,006	0,060	0,064	0,03	
Démarche pour un autre cours (réf. Non)		-0,030	0,229	0,394	0,398	0,36	
Démarche pour une équivalence de diplôme (réf. Non)		-1,081 *	-0,549	-0,480	-0,489	2,02	
Démarche pour l'obtention de documents officiels (réf. Non)		0,574	0,600 *	0,585	0,585	3,77	
Démarche auprès d'un organisme professionnel (réf. Non)		-0,646	-0,849 *	-0,880 *	-0,869 *	4,55 *	
Démarche pour un emploi (réf. Non)		0,607	0,462	0,406	0,409	1,77	
Actes d'établissement - Québec							21682,87 ***
Suivre un cours de français (réf. Non)			0,490 *	0,483 *	0,498 *	4,80 *	
Suivre un cours d'anglais (réf. Non)			-0,174	-0,175	-0,174	2,51	
Suivre une formation générale ou technique (réf. Non)			-0,260	-0,261	-0,260	3,74	
Suivre une formation universitaire (réf. Non)			0,247	0,251	0,261	3,54	
Avoir terminé un cours de français (réf. Non)			0,636 ***	0,627 ***	0,644 ***	11,28 ***	
Avoir terminé un cours d'anglais (réf. Non)			-0,207 *	-0,210 *	-0,212 *	5,48 *	
Avoir terminé une formation générale ou technique (réf. Non)			0,562 ***	0,562 ***	0,549 ***	30,57 ***	
Avoir terminé une formation universitaire (réf. Non)			0,199	0,203	0,193	2,19	
Occuper un emploi au temps t-1 (réf. Non)	0,355 ***	0,355 ***	-0,509 ***	-0,510 ***	-0,504 ***	50,64 ***	
Occuper un emploi sous-qualifié (réf. Emploi qualifié)			-10,254 ***	-10,253 ***	-10,241 ***	15041,31 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée			0,113 ***	0,113 ***	0,113 ***	92,32 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - carré			-0,003 ***	-0,003 ***	-0,003 ***	55,68 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - cube			0,000 ***	0,000 ***	0,000 ***	40,14 ***	
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée			0,082 ***	0,082 ***	0,082 ***	190,60 ***	
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - carré			-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	71,79 ***	
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal (réf. Non)			-0,214	-0,159	-0,145	0,11	
Région de provenance							16,15 *
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)						16,15 *	
Maghreb				-0,997 *	-1,010 *	5,11 *	
Europe de l'Est et ex-URSS				-0,644	-0,644	0,95	
Asie de l'Est, Océanie				0,338	0,342	0,18	
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient				-2,399 ***	-2,402 ***	10,27 **	
Amérique (sauf États-Unis)				0,134	0,141	0,03	
Afrique (sauf Maghreb)				-1,153	-1,154	2,30	
Variables conjoncturelles							18,76 ***
t1 sept. 2001					-0,066	1,34	
Cycle économique long (national)					-0,151	0,45	
Cycle économique moyen (régional)					-0,217 ***	14,98 ***	
Cycle économique court (saisonnier)					-0,027	2,88	
n (groups)	1172	1172	1172	1172	1172		
n (obs)	33895	33895	33895	33895	33895		
df	51	58	73	79	83		
Wald χ^2	1318,99 ***	1343,87 ***	24033,44 ***	24066,53 ***	24094,40 ***		
R2 - within	0,018	0,018	0,400	0,400	0,400		
R2 - between	0,382	0,392	0,661	0,665	0,665		
R2 - overall	0,387	0,393	0,637	0,642	0,642		
Sigma_u	6,33	6,302	4,703	4,687	4,688		
Sigma_e	2,846	2,846	2,224	2,224	2,224		
Rho	0,831	0,830	0,817	0,816	0,816		

Tableau IV – Régression linéaire à effets aléatoires pour le salaire hebdomadaire

	Bloc 1 : Grille de sélection		Bloc 2: démarches pré-migratoires		Bloc 3: Actes d'établissement		Bloc 4: Provenance		Bloc 5: Conjoncture		Chi-carré
	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	
constante	5,464 ***		5,683 ***		4,682 ***		4,804 ***		4,801 ***		66,91 ***
Semaines depuis l'arrivée	0,001 ***		0,001 ***		0,001 ***		0,001 ***		0,01 ***		201,75 *** (63,38 ***)
Caractéristiques de la grille de sélection											
Sexe (réf. Femmes)	0,151 ***		0,157 ***		0,133 ***		0,143 ***		0,143 ***		13,64 ***
Âge (nbre pts)	0,189 *		0,160 *		0,115		0,099		0,099		2,34
Niveau de scolarité (réf. Universitaire 3e cycle)											31,07 ***
Secondaire ou moins	-0,312 **		-0,298 **		-0,316 ***		-0,348 ***		-0,350 ***		15,14 ***
Diplôme de métier	-0,435 ***		-0,419 ***		-0,428 ***		-0,465 ***		-0,466 ***		26,25 ***
Certificat ou diplôme technique	-0,31 ***		-0,289 ***		-0,280 ***		-0,306 ***		-0,307 ***		18,31 ***
Universitaire 1er cycle	-0,311 ***		-0,294 ***		-0,252 ***		-0,261 ***		-0,263 ***		16,17 ***
Universitaire 2e cycle	-0,180 *		-0,179 *		-0,129		-0,144 *		-0,145 *		4,59 *
2e spécialité (nbre pts)	0,045		0,038		0,037		0,022		0,022		0,26
Formation privilégiée (nbre pts)	0,071		0,060		0,023		0,014		0,014		0,12
Domaine d'études (réf. Formation technique spécialisée)											2,32
Formation générale, arts et autres	-0,127		-0,125		-0,065		-0,049		-0,049		0,44
Gestion, administration et finance	-0,074		-0,066		-0,058		-0,053		-0,052		0,95
Sciences exactes (mathématiques et physique)	-0,074		-0,063		-0,057		-0,052		-0,053		0,79
Sciences appliquées (génie)	-0,006		-0,008		-0,024		-0,019		-0,019		0,17
Sciences de la santé	-0,145		-0,131		-0,078		-0,05		-0,051		0,22
Sciences humaines et sociales	-0,142		-0,124		-0,070		-0,083		-0,083		1,95
Catégorie de sélection (réf. P.E.M.P.)											1,89
P.D.Q.	0,082		0,092		0,068		0,071		0,072		1,88
Autre (dérogation et emploi assuré)	0,134		0,104		0,052		0,024		0,022		0,12
Expérience de travail (nbre pts)	-0,014		-0,008		-0,016		-0,012		-0,012		0,05
Emploi projeté (réf. Physique et génie)											16,23 *
Finances et affaires	-0,021		0,011		0,064		0,054		0,054		0,67
Sciences de la vie, architecture	-0,005		0,011		-0,038		-0,065		-0,064		0,59
Santé, droit, sciences sociales et enseignement	-0,177 *		-0,145		-0,088		-0,096		-0,096		1,81
Arts et culture	-0,142		-0,138		-0,075		-0,106		-0,106		1,91
Services aux individus, sécurité publique	-0,072		-0,067		0,047		0,029		0,028		0,09
Secteurs primaire, secondaire, métiers et transports	0,068		0,055		-0,028		-0,035		-0,035		0,27
Mathématiques, informatique	0,101		0,113		0,103		0,100		0,099		2,54
Ventes	0,074		0,08		0,133		0,104		0,103		2,21
Emploi projeté régi par un ordre prof. (corps de métier (réf. Non)	0,005		0,022		0,026		0,028		0,028		0,50
Niveau de l'emploi pré-migratoire (réf. Absence d'emploi)											8,50
Niveau gestionnaire	-0,008		0,002		0,000		-0,035		-0,035		0,22
Niveau universitaire	0,086		0,086		0,063		0,036		0,036		0,33
Niveau collégial ou technique	-0,047		-0,038		-0,028		-0,063		-0,062		0,85
Niveau secondaire ou professionnel	-0,133		-0,112		-0,068		-0,108		-0,109		2,10
Connaissance du français (nbre pts)	0,462 *		0,298		0,266		0,207		0,213		1,37
Connaissance de l'anglais (nbre pts)	0,465 *		0,33		0,298		0,353		0,358		3,20
Bilinguisme	-0,343		-0,238		-0,252		-0,302		-0,309		2,00
Études postsecondaires en français (nbre pts)	0,126 *		0,095		0,039		0,045		0,045		0,76
Qualités personnelles (nbre pts)	0,043		0,077		0,113		0,208		0,205		1,43
Motivation (nbre pts)	-0,009		-0,043		-0,103		-0,096		-0,094		0,72
Connaissance du Québec (nbre pts)	-0,081		-0,053		-0,021		-0,009		-0,009		0,04
Séjours au Québec (réf. Aucun)											7,07 *
Séjour pour travail ou études	0,246 ***		0,235 ***		0,148 **		0,114 *		0,114 *		5,11 *
Autre séjour	0,242 ***		0,200 ***		0,181 ***		0,104 *		0,103 *		5,26 *
Liens sociaux avec le Québec (réf. Aucun)											2,00
Parents	-0,109		-0,111		-0,085		-0,051		-0,051		0,99
Amis	0,014		0,005		0,005		0,002		0,002		0,00
Présence d'un conjoint (réf. Non)	-0,004		0,038		-0,033		0,004		0,005		0,00
Âge du conjoint (nbre pts)	0,047		0,052		0,028		0,045		0,045		0,31
Formation du conjoint (nbre pts)	0,069		-0,003		-0,024		-0,011		-0,012		0,01
Expérience professionnelle du conjoint (nbre pts)	0,087		0,076		0,075		0,05		0,050		0,41
Connaissance du français par le conjoint (nbre pts)	0,037		0,032		0,082		0,052		0,052		0,39
Présence d'enfants (nbre pts)	-0,026		-0,054		0,020		0,012		0,014		0,02
Écart entre l'émission du certificat de sélection et l'arrivée (jours)	-0,000		-0,001		-0,001		-0,000		-0,000		1,14

Démarches prémigratoires							
Démarche pour un cours de français (réf. Non)		-0,188 **	-0,127 *	-0,124 *	-0,124 *	16,53 *	
Démarche pour un cours d'anglais (réf. Non)		-0,114 *	-0,074	-0,063	-0,063	5,07 *	
Démarche pour un autre cours (réf. Non)		-0,182 *	-0,150 *	-0,128	-0,127	2,36	
Démarche pour une équivalence de diplôme (réf. Non)		-0,085	-0,060	-0,047	-0,047	3,22	
Démarche pour l'obtention de documents officiels (réf. Non)		0,037	0,029	0,031	0,031	1,67	
Démarche auprès d'un organisme professionnel (réf. Non)		0,022	0,034	0,014	0,013	0,94	
Démarche pour un emploi (réf. Non)		0,082 *	0,047	0,038	0,038	0,11	
Actes d'établissement - Québec							
Suivre un cours de français (réf. Non)			-0,096 ***	-0,098 ***	-0,097 ***	12519,62 ***	
Suivre un cours d'anglais (réf. Non)			-0,044 ***	-0,044 ***	-0,043 ***	17,37 ***	
Suivre une formation générale ou technique (réf. Non)			0,005	0,005	0,006	18,74 ***	
Suivre une formation universitaire (réf. Non)			-0,002	-0,001	-0,001	0,26	
Avoir terminé un cours de français (réf. Non)			-0,068 ***	-0,071 ***	-0,069 ***	0,01	
Avoir terminé un cours d'anglais (réf. Non)			-0,032 ***	-0,032 ***	-0,032 ***	12,29 ***	
Avoir terminé une formation générale ou technique (réf. Non)			0,029 **	0,029 **	0,029 **	15,29 ***	
Avoir terminé une formation universitaire (réf. Non)			0,020	0,021	0,021	10,06 **	
Occuper un emploi au temps t-1 (réf. Non)	0,024 ***	0,024 ***	-0,050 ***	-0,050 ***	-0,050 **	3,37	
Occuper un emploi sous-qualifié (réf. Emploi qualifié)			-0,100 ***	-0,100 ***	-0,099 **	58,41 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée			0,012 ***	0,012 ***	0,012 ***	121,22 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - carré			-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	125,51 ***	
Nombre de semaines passées en emploi qualifié depuis l'arrivée - cube			0,000 ***	0,000 ***	0,000 ***	86,26 ***	
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée			0,007 ***	0,007 ***	0,007 ***	69,97 ***	
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - carré			-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	29,26 ***	
Nombre de semaines en emploi sous-qualifié depuis l'arrivée - cube			0,000 *	0,000 *	0,000 *	11,61 ***	
Travailler à temps plein (réf. Non)			0,609 ***	0,608 ***	0,607 ***	5,18 *	
Secteur d'activités (réf. Vente et services)						6452,60 ***	
Affaires, finance et administration			0,050 ***	0,050 ***	0,049 ***	440,16 ***	
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés			0,178 ***	0,177 ***	0,176 ***	20,57 ***	
Secteur de la santé			0,204 ***	0,204 ***	0,200 ***	248,63 ***	
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion			0,189 ***	0,189 ***	0,189 ***	42,37 ***	
Arts, culture, sports et loisirs			0,180 ***	0,180 ***	0,179 ***	244,64 ***	
Métiers, transport et machinerie			0,136 ***	0,136 ***	0,137 ***	129,23 ***	
Secteur primaire			0,083 ***	0,083 ***	0,082 ***	67,60 ***	
Transformation, fabrication et services d'utilité publique			0,310 ***	0,309 ***	0,310 ***	43,12 ***	
Nombre d'emplois occupés			0,514 ***	0,514 ***	0,515 ***	138,70 ***	
Premier lieu de résidence dans la RMR de Montréal (réf. Non)			0,078	0,095 *	0,096 *	2566,66 ***	
Région de provenance							
Provenance (réf. Europe de l'Ouest et USA)						31,17 ***	
Maghreb				-0,194 ***	-0,195 ***	31,17 ***	
Europe de l'Est et ex-URSS				-0,179 *	-0,179 *	16,30 ***	
Asie de l'Est, Océanie				-0,283 **	-0,282 **	6,28 *	
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient				-0,273 ***	-0,274 ***	9,85 **	
Amérique (sauf États-Unis)				-0,034	-0,034	11,95 ***	
Afrique (sauf Maghreb)				-0,249 **	-0,250 **	0,17	
Variables conjoncturelles							
t1 sept. 2001					-0,014 **	28,90 ***	
Cycle économique long (national)					0,003	7,52 **	
Cycle économique moyen (régional)					-0,012 *	0,02	
Cycle économique court (saisonnier)					0,002 *	5,51 *	
						3,91	
n (groups)	997	997	997	997	997		
n (obs)	27638	27638	27638	27638	27638		
df	51	58	84	90	94		
Wald χ^2	3426,63 ***	3462,36 ***	17576,79 ***	17625,1 ***	17669,16 ***		
R2 - within	0,106	0,106	0,386	0,386	0,386		
R2 - between	0,212	0,235	0,474	0,487	0,487		
R2 - overall	0,223	0,234	0,429	0,443	0,442		
Sigma_u	0,576	0,571	0,465	0,464	0,464		
Sigma_e	0,221	0,221	0,183	0,183	0,183		
Rho	0,871	0,869	0,865	0,865	0,865		

Annexe 5 : Répartition des travailleurs sélectionnés par grand groupe de la CNP

Tableau I – Répartition des travailleurs sélectionnés par grand groupe de la CNP au fil du temps

	1 Affaires, finance et administration	2 Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	3 Secteur de la santé	4 Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	5 Arts, culture, sports et loisirs	6 Vente et services	7 Métiers, transport et machinerie	8 Secteur primaire	9 Transformation, fabrication et services d'utilité publique
0 Gestion	Grand groupe 00 Cadres supérieurs 6ms : 1,41% (n=13) An 1 : 1,42% (n=15) An 2 : 1,69% (n=16) An 3 : 1,65% (n=9)								
	01 02 03 04 05 06 07 08 09 6ms : 7,45% (n=69) An 1 : 7,66% (n=81) An 2 : 8,67% (n=82) An 3 : 10,44% (n=57)								
Niveau de compétences A	Grand groupe 11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance 6ms : 1,62% (n=15) An 1 : 2,37% (n=25) An 2 : 2,54% (n=24) An 3 : 1,65% (n=9)	Grand groupe 21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées 6ms : 17,30% (n=160) An 1 : 19,21% (n=203) An 2 : 20,85% (n=197) An 3 : 22,34% (n=122)	Grand groupe 31 Personnel professionnel des soins de santé 6ms : 0,22% (n=2) An 1 : 0,09% (n=1) An 2 : 0,11% (n=1) An 3 : 0,37% (n=2)	Grand groupe 41 Personnel professionnel des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion 6ms : 11,14% (n=103) An 1 : 10,03% (n=106) An 2 : 11,75% (n=111) An 3 : 9,71% (n=53)	Grand groupe 51 Personnel professionnel des arts et de la culture 6ms : 3,03% (n=28) An 1 : 2,74% (n=29) An 2 : 2,75% (n=26) An 3 : 2,20% (n=12)				
Niveau de compétences B	Grand groupe 12 Personnel spécialisé en administration et en travail de bureau 6ms : 4,65% (n=43) An 1 : 4,54% (n=48) An 2 : 5,40% (n=51) An 3 : 4,03% (n=22)	Grand groupe 22 Personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées 6ms : 8,32% (n=77) An 1 : 9,65% (n=102) An 2 : 8,87% (n=83) An 3 : 8,97% (n=49)	Grand groupe 32 Personnel technique et personnel spécialisé du secteur de la santé 6ms : 0,43% (n=4) An 1 : 0,47% (n=5) An 2 : 0,63% (n=6) An 3 : 0,55% (n=3)	Grand groupe 42 Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion 6ms : 1,08% (n=10) An 1 : 1,04% (n=11) An 2 : 1,16% (n=11) An 3 : 1,47% (n=8)	Grand groupe 52 Personnel technique et personnel spécialisé des arts, de la culture, des sports et des loisirs 6ms : 2,59% (n=24) An 1 : 2,93% (n=31) An 2 : 2,12% (n=20) An 3 : 2,56% (n=14)	Grand groupe 62 Personnel spécialisé de la vente et des services 6ms : 5,62% (n=52) An 1 : 4,92% (n=52) An 2 : 4,13% (n=39) An 3 : 6,04% (n=33)	Grand groupe 72/73 Personnel des métiers spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie 6ms : 3,67% (n=34) An 1 : 4,36% (n=46) An 2 : 4,45% (n=42) An 3 : 4,03% (n=22)	Grand groupe 82 Personnel spécialisé du secteur primaire 6ms : 0,11% (n=1) An 1 : 0,19% (n=2) An 2 : 0,53% (n=5) An 3 : 0% (n=0)	Grand groupe 92 Personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transportation, la fabrication et les services d'utilité publique 6ms : 0,86% (n=8) An 1 : 1,14% (n=12) An 2 : 0,85% (n=8) An 3 : 0,73% (n=4)
Niveau de compétences C	Grand groupe 14 Personnel de bureau 6ms : 7,57% (n=70) An 1 : 6,43% (n=68) An 2 : 7,51% (n=71) An 3 : 7,33% (n=40)		Grand groupe 34 Personnel de soutien des services de la santé 6ms : 0,54% (n=5) An 1 : 0,66% (n=7) An 2 : 0,95% (n=9) An 3 : 1,10% (n=6)			Grand groupe 64 Personnel intermédiaire de la vente et des services 6ms : 7,14% (n=66) An 1 : 0,09% (n=1) An 2 : 0,11% (n=1) An 3 : 5,13% (n=28)	Grand groupe 74 Personnel intermédiaire en transport, en machinerie, en installation et en réparation 6ms : 1,30% (n=12) An 1 : 1,42% (n=15) An 2 : 1,27% (n=12) An 3 : 1,47% (n=8)	Grand groupe 84 Personnel intermédiaire du secteur primaire 6ms : 0,22% (n=2) An 1 : 0,19% (n=2) An 2 : 0% (n=0) An 3 : 0% (n=0)	Grand groupe 94/95 Personnel relié à la transformation, à la fabrication et au montage 6ms : 4,00% (n=37) An 1 : 5,68% (n=50) An 2 : 4,23% (n=40) An 3 : 3,29% (n=18)
Niveau de compétences D					Grand groupe 66 Personnel élémentaire de la vente et des services 6ms : 5,62% (n=52) An 1 : 5,96% (n=63) An 2 : 2,12% (n=20) An 3 : 2,20% (n=12)	Grand groupe 76 Personnel de soutien des métiers manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé 6ms : 0,32% (n=3) An 1 : 0,09% (n=1) An 2 : 0,11% (n=1) An 3 : 0% (n=0)	Grand groupe 86 Personnel élémentaire du secteur primaire 6ms : 0,32% (n=3) An 1 : 0,09% (n=1) An 2 : 0,11% (n=1) An 3 : 0,55% (n=3)	Grand groupe 96 Personnel élémentaire dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique 6ms : 3,46% (n=32) An 1 : 1,99% (n=21) An 2 : 1,48% (n=14) An 3 : 2,20% (n=12)	

Tableau II – *Sommaire de la répartition des travailleurs sélectionnés par grand groupe de la CNP, selon le statut associé à chaque grand groupe*

	Élevé			Moyen			Bas		
	Total	Élevé-élevé	Élevé-bas	Total	Moyen-élevé	Moyen-bas	Total	Bas-élevé	Bas-bas
6 mois	40,98%	30,50%	10,48%	30,36%	18,91%	11,45%	28,65%	19,03%	9,62%
An 1	43,9%	31,22%	12,68%	30,94%	19,1%	11,84%	20,52%	12,29%	8,23%
An 2	47,39%	35,03%	12,36%	31,33%	20,63%	10,7%	15,57%	11,96%	3,71%
An 3	46,34%	34,62%	11,72%	32,97%	20,7%	12,27%	20,7%	15,75%	4,95%

Légende des couleurs utilisées pour les tableaux I et II:

Bleu foncé : Statut élevé-supérieur – 75 points et plus selon l'échelle de Frank et Goyder (2007)

Bleu pâle : Statut élevé-inférieur – 70 points à 75 points (exclu) selon l'échelle de Frank et Goyder (2007)

Vert foncé : Statut moyen- supérieur – 65 points à 70 points (exclu) selon l'échelle de Frank et Goyder (2007)

Vert pâle : Statut moyen- inférieur – 60 points à 65 points (exclu) selon l'échelle de Frank et Goyder (2007)

Orange : Statut bas- supérieur – 55 points à 60 points (exclu) selon l'échelle de Frank et Goyder (2007)

Jaune : Statut bas- inférieur – 50 points à 55 points (exclu) selon l'échelle de Frank et Goyder (2007)

