



Le phénomène de la surdiplomation au Québec

Bruno Hubert

Étudiant à la maîtrise

Pratiques de recherche et action publique
Institut national de la recherche scientifique (INRS)

Résumé

Étant donné que les effets de la surdiplomation concernent un nombre croissant de travailleurs québécois, il nous a semblé légitime de s'interroger sur l'efficacité socio-économique d'une politique d'expansion de la scolarité, notamment par le défi de la transmission des connaissances et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. En utilisant l'« approche objective de l'analyse du poste de travail », nous avons mis en évidence des différences

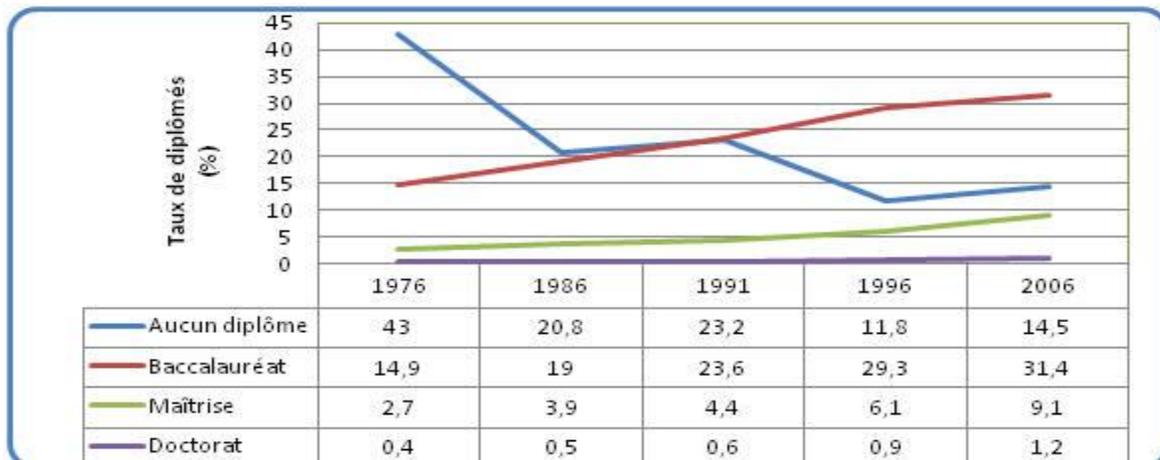


significatives entre les travailleurs surdiplômés et le reste de la population active, au niveau du sexe, de l'âge, du niveau d'éducation, de l'expérience, de la situation syndicale, du lien d'emploi et du secteur d'activité économique. Cet article découle d'une activité de mobilisation des connaissances qui a permis d'approfondir la réflexion concernant le phénomène de la surdiplomation au Québec. Les activités de transfert que nous avons réalisées ont favorisé l'échange entre les intervenants et les chercheurs et ont permis d'envisager l'appariement des nouveaux diplômés sur le marché de l'emploi comme un synonyme de prospérité socio-économique pour le Québec de demain.

Depuis quelques décennies, la société québécoise fait des efforts constants pour augmenter le taux de diplomation à tous les niveaux de scolarité. L'obtention d'un diplôme semble être envisagée par les institutions publiques et par les individus comme un moyen efficace pour affronter les défis d'un marché de l'emploi confronté aux phénomènes de la globalisation, des progrès technologiques et de l'individualisation croissante des relations d'emplois. La poursuite des études universitaires constitue une stratégie de plus en plus répandue chez les étudiants. En effet, le nombre de diplômés au baccalauréat a plus que doublé depuis 1976 au Québec et des augmentations significatives ont été enregistrées au niveau de la maîtrise et du doctorat (graphique 1).

Graphique 1

Répartition de la population, selon le diplôme obtenu, Québec, 1976-2006



Source : MEQ, Indicateurs de l'éducation, 2009.

Malgré les effets positifs indéniables d'une augmentation du nombre de diplômés, plusieurs organismes reconnus (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, Institut de la statistique du Québec, Organisation de coopération et de développement économique) indiquent que le marché du travail intègre de moins en moins efficacement les titulaires d'un diplôme universitaire, qui se retrouvent souvent dans une situation de déclassement professionnel. Qu'arrive-t-il de ces travailleurs au Québec? Le marché de l'emploi contraint-il ces diplômés à accepter un travail en dessous de leurs compétences académiques?

Définition de la surdiplomation

Il importe de préciser ce que nous entendons par le concept de surdiplomation, étant donné que celui-ci fait l'objet de définitions diverses dans la littérature scientifique. Les individus que l'on définit comme étant surdiplômés présentent comme caractéristique commune de détenir un niveau de formation qui dépasse celui requis pour l'emploi occupé. Quant au niveau requis par l'emploi, il peut être défini par l'employeur, par un classement professionnel ou par l'individu lui-même. L'analyse de la surdiplomation résulte donc d'une attention particulière à la concordance entre la formation obtenue et les exigences au sein de l'emploi occupé. Plusieurs méthodes sont utilisées pour mesurer la surdiplomation. Le tableau suivant présente les trois types de méthode qui permettent de classer les individus par rapport à leur niveau de qualification.

Tableau 1
Type de définitions sur la surdiplomation et leurs explications

Types de définition	Noms	Explications
Objective	Approche objective des concordances réalisées	L'« approche objective des concordances réalisées » se structure à partir du niveau moyen de qualification requis à l'intérieur de la profession. Le chercheur doit calculer le nombre d'années de qualification acquises par l'individu afin de le mettre en comparaison au niveau moyen effectif. Par exemple, un travailleur est surdiplômé lorsqu'il possède une maîtrise et que ses collègues de travail ont en moyenne un baccalauréat.
	Approche objective de l'analyse du poste de travail	L'« approche objective de l'analyse du poste de travail » compare le niveau de qualification actuel du travailleur et le niveau de qualification requis par l'emploi défini par des analystes d'emplois. Au Canada, la Classification nationale des professions (CNP) regroupe et classe les professions par niveau de compétences scolaires requises. Par exemple, un travailleur est surdiplômé lorsqu'il possède une maîtrise, mais que la CNP avait estimé, en termes de compétences, un baccalauréat pour ce même poste de travail.
Semi-Subjective	Approche Subjective	L'« approche subjective » résulte de la production d'entrevues avec les travailleurs. Les employés doivent répondre à une question leur demandant s'ils considèrent leur formation adéquate en fonction des tâches qu'ils ont à accomplir. La réponse obtenue permet de classer le répondant.

Sources : MONTMARQUETTE, Claude et Laure Thomas (2003) ; VULTUR, Mircea (2006).

Les données obtenues à partir de chacune de ces définitions jouent un rôle important dans l'analyse du phénomène de la surdiplomation. En effet, l'ampleur des divergences obtenues par ces méthodes ne permet pas de privilégier une mesure à une autre, mais plutôt d'être prudent sur l'appréciation de l'importance de ce phénomène (Tomasini et Nauze-Fichet, 2002 : 34).

Quelques constats sur le phénomène de la surdiplomation

Pour analyser le phénomène de la surdiplomation au Québec, nous avons privilégié l'approche objective de l'analyse du poste de travail. En adéquation avec d'autres enquêtes, il appert que ce phénomène concerne davantage le groupe d'âge des 25 à 39 ans, les femmes, les travailleurs les moins expérimentés, les non-syndiqués et ceux des industries primaires. Par ailleurs, notre analyse indique que la surdiplomation concernait en 2008 près de 28 % des travailleurs québécois. De même, le diplôme connaît une perte de vitesse comme indicateur de compétences (Vultur, 2007). L'information fournie par le diplôme aux recruteurs est trop équivoque pour que ceux-ci misent exclusivement sur les compétences académiques de son détenteur dans le processus de sélection de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, le phénomène de la surdiplomation s'imbrique aussi aux préoccupations concernant la problématique de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il ne s'agit pas ici de remettre en question l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre hautement qualifiée, mais plutôt de nuancer le discours d'une pénurie généralisée. D'ailleurs, plusieurs chercheurs sont loin de considérer la conjonction de ces situations comme une contradiction logique. À l'inverse, Gabriel Laroche considère la surdiplomation comme une offre latente qui entrera en jeu dans la question de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée : « [...] il existe actuellement dans le marché du travail, un bassin de réserve de travailleurs qualifiés [...] qui constituent un supplément d'offre dormante susceptible d'être mise à contribution à partir d'une certaine intensité de pression du marché. » (Laroche, 2003 : 16). Ceci implique que ces lieux de travail, vulnérables aux pertes appréhendées d'une main-d'œuvre d'expérience, auraient avantage à acquérir des méthodes efficaces de transmission du savoir. Selon cet auteur, ces organisations devraient se donner une stratégie flexible de transmissions des connaissances. Celle-ci viserait à conserver dans l'entreprise la plus grande partie possible de l'expérience accumulée et du savoir tacite des employés ou des cadres (Laroche, 2003 : 26).

Les causes et les effets de la surdiplomation

Au fil du temps, l'allongement des études et l'arrivée massive de diplômés se sont traduits par une augmentation indépendante de la demande de force de travail en comparaison à la population active (Laroche, 2003 ; Gagnon, 2008 ; Vultur, 2008). Malgré que le marché du travail québécois affiche un bon dynamisme, le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie est très clair à ce sujet : les travailleurs québécois sont de plus en plus scolarisés, mais la transition du marché de l'emploi ne s'effectue pas au même rythme. En d'autres termes, le nombre de diplômés universitaires croît plus rapidement que le nombre d'emplois professionnels disponibles. Bref, que ce soit le nombre de diplômés ou le niveau de leur certification scolaire, il demeure néanmoins que de plus en plus d'employeurs peuvent désormais se permettre d'être exigeants en terme de certification scolaire. Dès lors, plusieurs recruteurs québécois s'assurent de la validité du candidat par l'addition des qualifications académiques, de l'expérience et des critères personnels (Vultur, 2007).

Évidemment, la surdiplomation ne s'impose pas toujours à l'individu. Elle résulte souvent de choix personnels. En effet, certains travailleurs décident d'occuper un emploi n'équivalant pas au diplôme obtenu, étant donné que celui-ci offre de meilleures perspectives professionnelles. À titre d'exemple, un individu peut accepter un emploi en dessous de ses qualifications académiques afin d'occuper convenablement ses responsabilités familiales, d'améliorer sa qualité de vie en étant moins exposé au stress ou d'acquérir de l'expérience. De telle sorte que certaines études considèrent la surdiplomation comme un phénomène temporaire qui affecte principalement les nouveaux entrants sur le marché du travail et qui désirent acquérir un peu d'expérience (Montmarquette et Thomas, 2003 ; Lemistre, 2007). En ce sens, une proportion importante de surdiplômés qui, après avoir cumulé les diplômes et les années d'expérience, obtiendront un emploi équivalant à leur certification scolaire.

Il convient aussi de souligner plusieurs effets de la surdiplomation. D'abord, étant donné que le diplôme représente, auprès de certains recruteurs, un filtre de sélection comparable à l'expérience, cela peut conduire à une « dépréciation des diplômes ». Autrement dit, un poste de travail qui exigeait un diplôme d'études post-secondaires, requiert désormais un diplôme universitaire sans pour autant que la nature des tâches à accomplir se soit intensifiée. Ce phénomène a une double répercussion : a) il conduit à

une sous-utilisation de la main-d'œuvre et b) réduit la confiance des différents acteurs envers le système de certification scolaire (Duru-Bellat, 2006 ; Vultur, 2008).

Bien qu'il soit encore impératif d'user de précaution, la relation entre la surdiplomation et la satisfaction au travail est négative. Les travailleurs surdiplômés sont plus nombreux à être insatisfaits de leurs conditions de travail et à envisager la mobilité professionnelle à court terme. Sur ce point, il ne fait aucun doute que certains de ces individus subissent des conditions de travail qui ne répondent pas complètement à leurs aspirations professionnelles (Girard, 2008 ; Rubb, 2001).

Diverses facettes de la mobilisation des connaissances sur la surdiplomation

Dans le but d'approfondir la réflexion suscitée par certains travaux traitant du phénomène de la surdiplomation au Québec (Laroche, 2001 ; Montmarquette et Thomas, 2003 ; Vultur, 2008), j'ai collaboré avec la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) dans le cadre d'une activité de mobilisation des connaissances. Cette activité a été effectuée à partir de recherches déjà réalisées et visait principalement une analyse des caractéristiques communes des diplômés qui détiennent un niveau de formation dépassant celui requis pour l'emploi occupé.

La première étape de mobilisation des connaissances au sein du partenariat avec la CSQ fut d'inventorier les résultats de recherches effectuées principalement au Québec, en France et en Angleterre, ce qui a donné lieu à un rapport de recherche. Cette collaboration avait aussi comme objectif de produire des outils de transfert des connaissances visant à sensibiliser les acteurs concernés par la problématique de la surdiplomation. À cet effet, nous avons réalisé une présentation au Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale. Plus d'une dizaine de représentants institutionnels provenant de différents milieux (Centrale des syndicats du Québec, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Ministère du travail du Québec, Institut de la statistique du Québec) ont participé activement à cette rencontre. Lors d'une période de discussion, les acteurs du milieu de la pratique ont discuté les résultats des recherches présentés, contribuant ainsi à mettre en contexte et à réorienter la poursuite du projet en fonction de leurs connaissances respectives. Leurs commentaires permettront de raffiner les recherches sur le phénomène de la surdiplomation et de développer de nouvelles contributions avec le milieu de l'application des politiques publiques dans le domaine de l'emploi. Notre collaboration avec la CSQ sera susceptible également de mener à la publication de quelques articles et à la diffusion des résultats dans ses principaux outils de diffusion. Dans la même perspective de mobilisation des connaissances ayant comme objectif de réduire la distance entre les milieux de la recherche et les milieux susceptibles d'utiliser ces résultats de recherche dans leur pratique, un site Internet, créé à mon initiative, est disponible et loge les principaux résultats du repérage des travaux sur la surdiplomation. Celui-ci permettra à toutes les personnes intéressées par la question d'accéder facilement aux différents outils créés lors de ce partenariat, soit un rapport de recherche, des articles scientifiques et un diaporama.

Conclusion

La question de l'insertion professionnelle constitue une problématique complexe. Nous tenons à souligner que la démocratisation des effectifs scolaires engendre de nombreux avancements sociaux et plusieurs externalités positives, car l'éducation apparaît sans aucun doute comme un moyen privilégié afin d'enrichir la vie des jeunes et d'en faire de meilleurs citoyens (Vultur, 2006 : 65). Le modèle de mobilisation des connaissances décrit a permis d'approfondir la réflexion concernant l'efficacité socio-économique de la poursuite d'une politique d'expansion des effectifs scolaires. Les activités de transfert envisagées ont favorisé l'échange entre les intervenants et les chercheurs. En somme, ils envisagent l'appariement des nouveaux diplômés sur le marché de l'emploi comme un synonyme de prospérité socio-économique pour le Québec de demain.

BIBLIOGRAPHIE

DURU-BELLAT, Marie (2006), « L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie. », Paris, Éditions du Seuil.

GAGNON, Sandra (2008), « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? », Institut de la statistique du Québec, Septembre, Vol. 9, No. 3, 1-12.

GIRARD, Audrey (2008), « Les effets psychologiques de la surqualification professionnelle », Essai de maîtrise, Sciences de l'éducation, Université Laval.

LAROCHE, Gabriel (2003), « Changement démographique et travailleurs hautement qualifiés », Bulletin d'information du centre d'étude sur l'emploi et la technologie, Vol. 3, No. 1, Mai.

LEMISTRE, Philippe (2007), « Diplômes et emplois occupés par les jeunes : une correspondance à revoir? », Centre d'études et de recherches sur les qualifications, 19 février.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2009), Indicateurs de l'éducation, Édition 2009, Québec.

MONTMARQUETTE, Claude et Laure THOMAS (2003), « Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail : le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996 », Cirano, Août.

RUBB, Stephen (2002), « Overeducation : a short or long run phenomenon for individuals? », Department of Economics, Août.

VULTUR, Mircea (2006), « Le diplôme et le marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec », Recherches sociographiques, XLVII, 1 : 41-68.

VULTUR, Mircea (2007), « Les critères de sélection de la main-d'œuvre et le jugement sur les compétences des candidats à l'embauche au Canada : quelques éléments d'analyse », Cahiers de recherche sur l'éducation et les savoirs, No. 6, 235-254.

Janvier 2011