



INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS ET SURQUALIFICATION EN EMPLOI : UNE PERSPECTIVE HISTORIQUE (1971-2016)

LOUIS CORNELISSEN – UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

COLLOQUE « TRANSITION DES JEUNES DE L'ÉCOLE VERS LE MARCHÉ DU TRAVAIL », 87^E
CONGRÈS DE L'ACFAS

30 MAI 2019

PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. Problématique : surqualification et insertion professionnelle
2. Méthodologie : données et mesure de la surqualification
3. Résultats :
 - a) Évolution des structures des diplômes et de la qualification des emplois
 - b) Évolution dans le temps des taux de surqualification
 - c) Modèles âge-période-cohorte
4. Discussion : rapprochements et nuances entre la surqualification et le processus d'insertion professionnelle

LA SURQUALIFICATION COMME OBJET D'ÉTUDE

- Surqualification : le fait, pour un individu, de détenir un niveau de qualification scolaire supérieur à celui qui est attendu dans le cadre de l'emploi qu'il occupe.
- Intérêt de l'étude du phénomène :
 - Surqualification comme problématique sociale? : forme de sous-emploi (impacts sur l'individu et sur la collectivité), ou symptôme de politiques d'éducation, d'insertion professionnelle ou de développement économique inefficaces
 - Intérêt théorique : permet d'interroger les rapports entre l'éducation et le marché du travail

OBJECTIFS

- Étudier la surqualification sous l'angle de sa prévalence (taux de surqualification)
- Interroger le rapport entre la surqualification et le processus d'insertion professionnelle
 - Association fréquente dans la littérature entre ces deux éléments
- Considérer la question à partir d'une perspective longitudinale (analyser l'évolution du phénomène dans le temps)
 - 3 dimensions temporelles : l'âge, la période et la cohorte

LA SURQUALIFICATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE : DIFFÉRENTES THÈSES

- La surqualification comme situation temporaire transitoire, associée à l'insertion professionnelle
 - ...le temps que l'individu acquière de l'expérience en emploi (surqualification s'insérant dans une stratégie d'insertion professionnelle), ou que les marchés s'adaptent au stock de main-d'œuvre qualifiée disponible (théorie du capital humain)
 - ...le temps que travailleurs et employeurs acquièrent de l'information sur le marché du travail et se trouvent (théorie de l'appariement)
 - Éléments empiriques à surveiller :
 - Taux de surqualification plus élevés chez les jeunes, les étudiants ou les diplômés récents
 - Résorption des taux de surqualification au cours de la carrière
 - Évolution de la surqualification selon la période : lien mécanique avec la diplomation; maintien des chances associées aux différents niveaux de diplôme; au plus, décalage entre demande et offre ou variations en fonction de la conjoncture économique

LA SURQUALIFICATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE : DIFFÉRENTES THÈSES

- La surqualification comme le fait d'un déséquilibre entre le nombre de diplômés et d'emplois qualifiés disponibles (thèse du trop-plein)
 - Théories de la compétition pour l'emploi (Thurow (1975) (*queuing*), Boudon (1985) (inflation scolaire), Bills (2016) (diplôme comme bien positionnel)) et théorie du signal (Spence, 1973)
 - Points communs :
 - évolution plus ou moins indépendante du stock de diplômes et du stock d'emplois qualifiés
 - dévaluation des diplômes du fait de leur multiplication
 - Idée que les effets de cette dévaluation se feraient sentir au moment de l'insertion professionnelle, chez les nouvelles cohortes
 - Éléments empiriques à surveiller :
 - Déséquilibre croissant entre la structure des diplômes et la structure de la qualification des emplois
 - Dévaluation des chances de placement (et hausse des chances de surqualification) associées aux différents niveaux de diplôme
 - Possible point de bascule et dévaluation en cascade rapide des niveaux de diplôme intermédiaires (Boudon)
 - Hausse des taux de surqualification d'une cohorte à l'autre (importance des effets de cohorte)

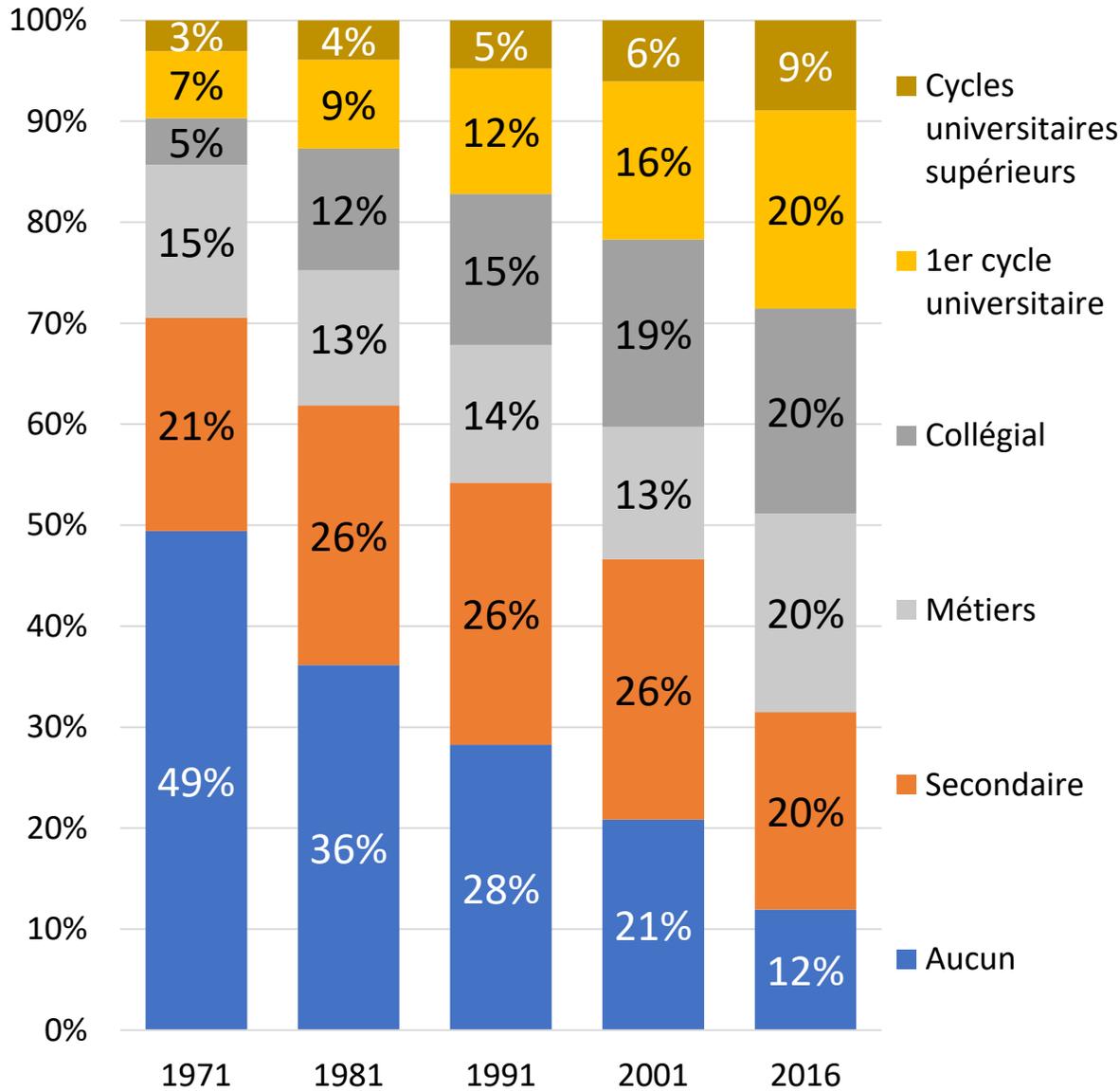
DONNÉES ET MESURE DE LA SURQUALIFICATION

- Recensements canadiens quinquennaux de 1971 à 2016 (sauf 1976, et incluant l'ENM de 2011)
- Définition dite « objective » de la surqualification : recours à une évaluation des emplois définissant le niveau de formation attendu
- Classification nationale des professions (CNP) (1991-2016) :
 - Classement des occupations selon une échelle de 4 niveaux de compétence (A – Professionnel, B – Technique, C – Secondaire, D – Élémentaire) + une 5^e catégorie pour les emplois de gestion (0 – Gestionnaires)
 - Peut être projetée statistiquement vers la Classification canadienne descriptive des professions (1971-1991) afin d'étendre la période d'étude vers le passé
- Taux de surqualification : nombre d'individus surqualifiés / population active

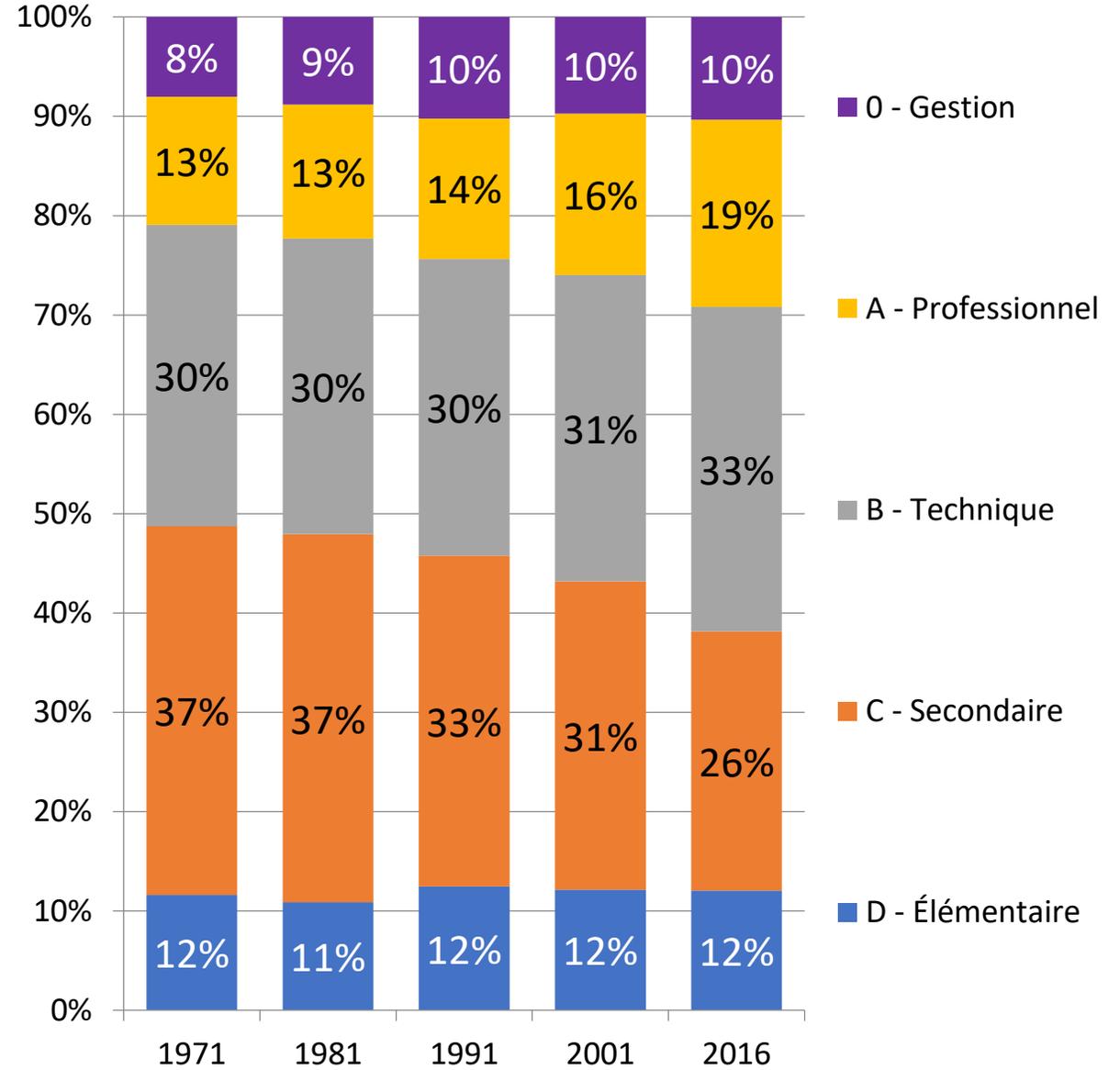
Matrice de définition de la surqualification et de la sous-qualification

Niveau de compétence de l'emploi occupé	Plus haut niveau de diplôme détenu			
	Aucun diplôme	Secondaire	Post-secondaire non universitaire	Universitaire
A – Professionnel	Sous-qualification majeure	Sous-qualification majeure	Sous-qualification	Qualification correspondante
B – Technique	Sous-qualification majeure	Sous-qualification	Qualification correspondante	Surqualification
C – Secondaire	Sous-qualification	Qualification correspondante	Surqualification	Surqualification majeure
D – Élémentaire	Qualification correspondante	Surqualification	Surqualification majeure	Surqualification majeure

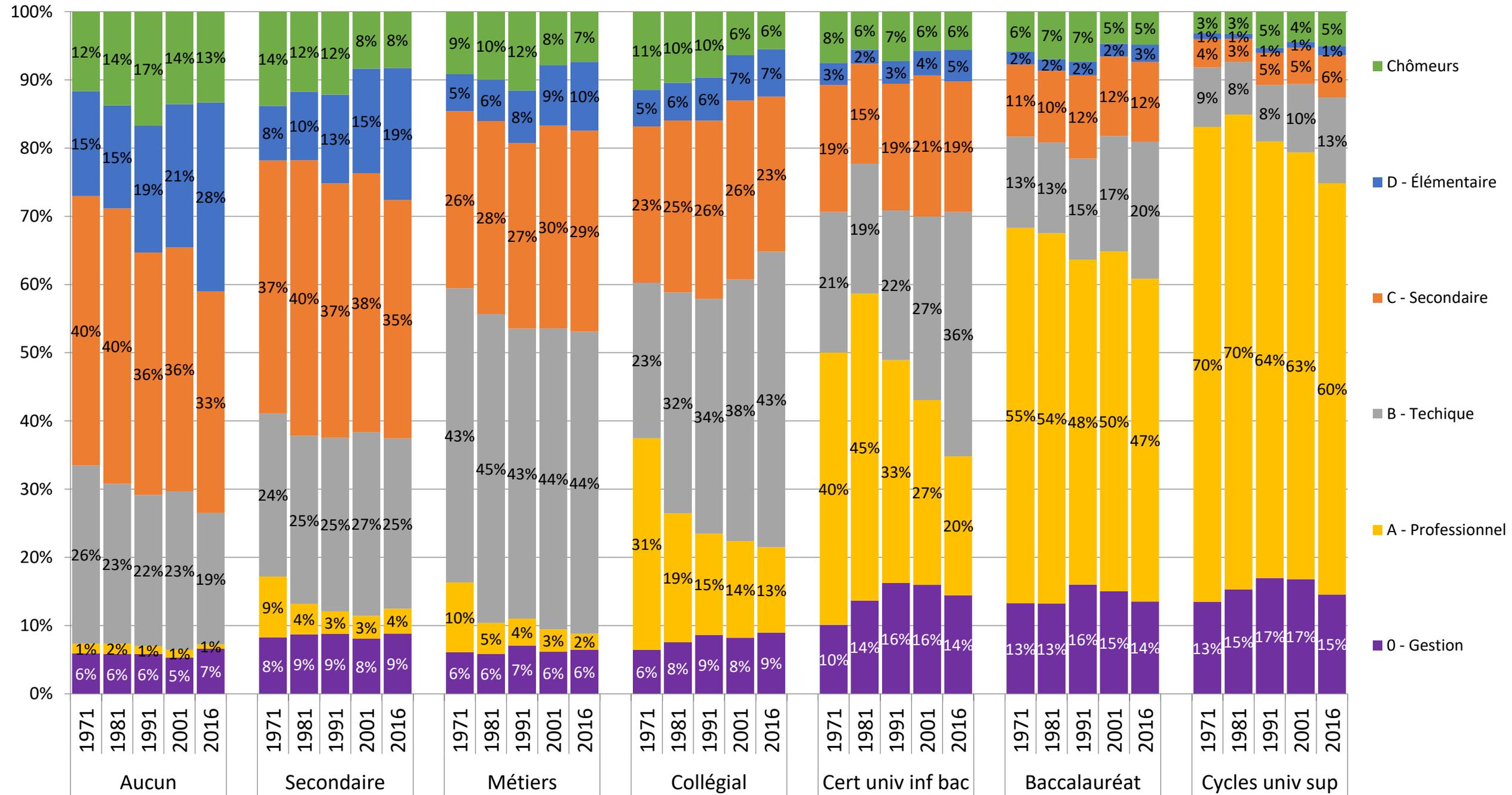
Graphique 1 : Plus haut niveau de diplôme atteint, population active québécoise, 1971-2016



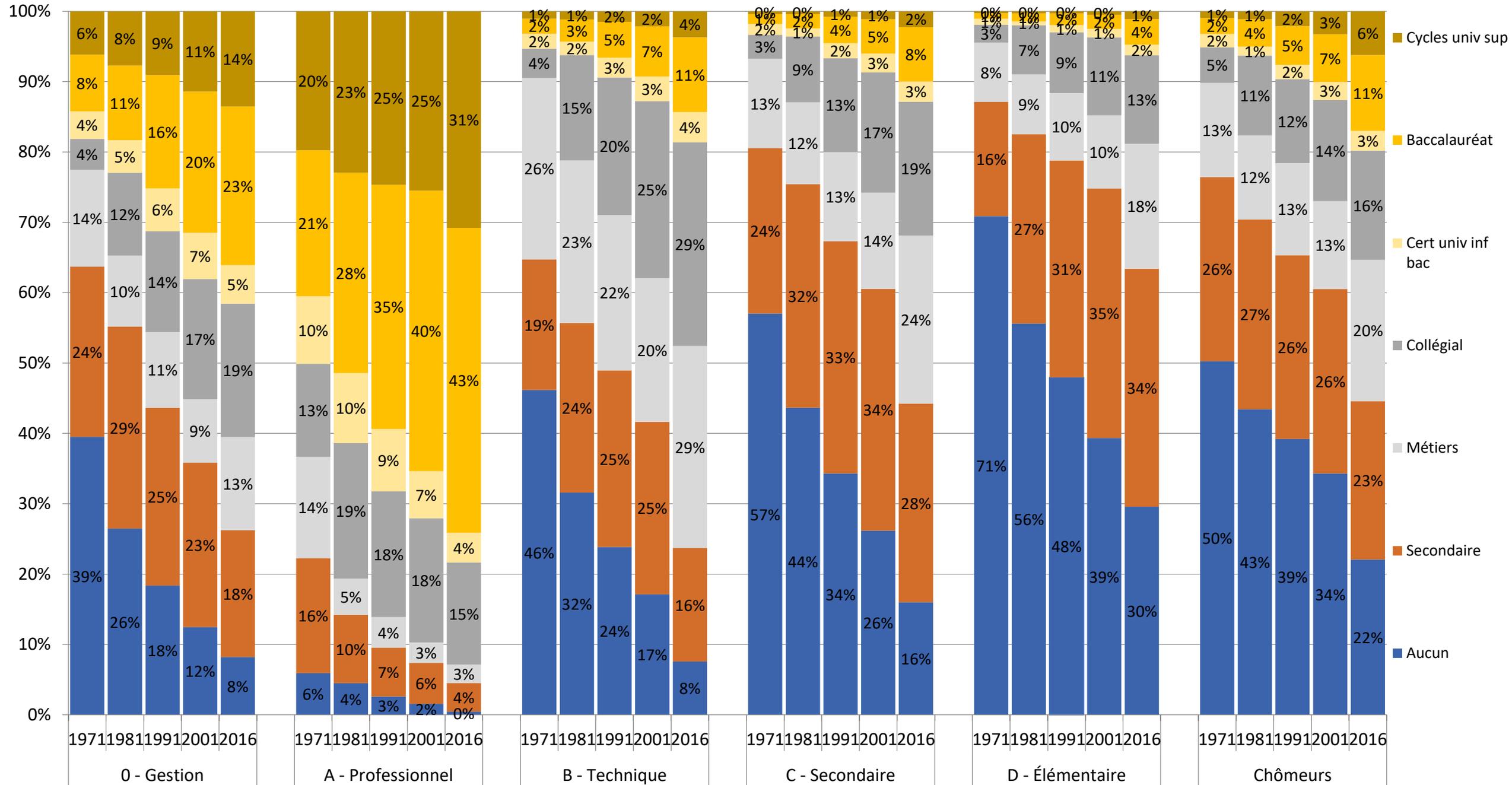
Graphique 2 : Niveau de compétence de l'emploi occupé, Québec, 1971-2016



Graphique 3 : Niveau de compétence de l'emploi occupé selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, Québec, 1971-2016



Graphique 4 : Structure des diplômes au sein des emplois de différents niveaux de compétence, Québec, 1971-2016



Graphique 5 : Plus haut niveau de diplôme atteint selon l'âge, 15-64 ans, Québec, 1971-2016

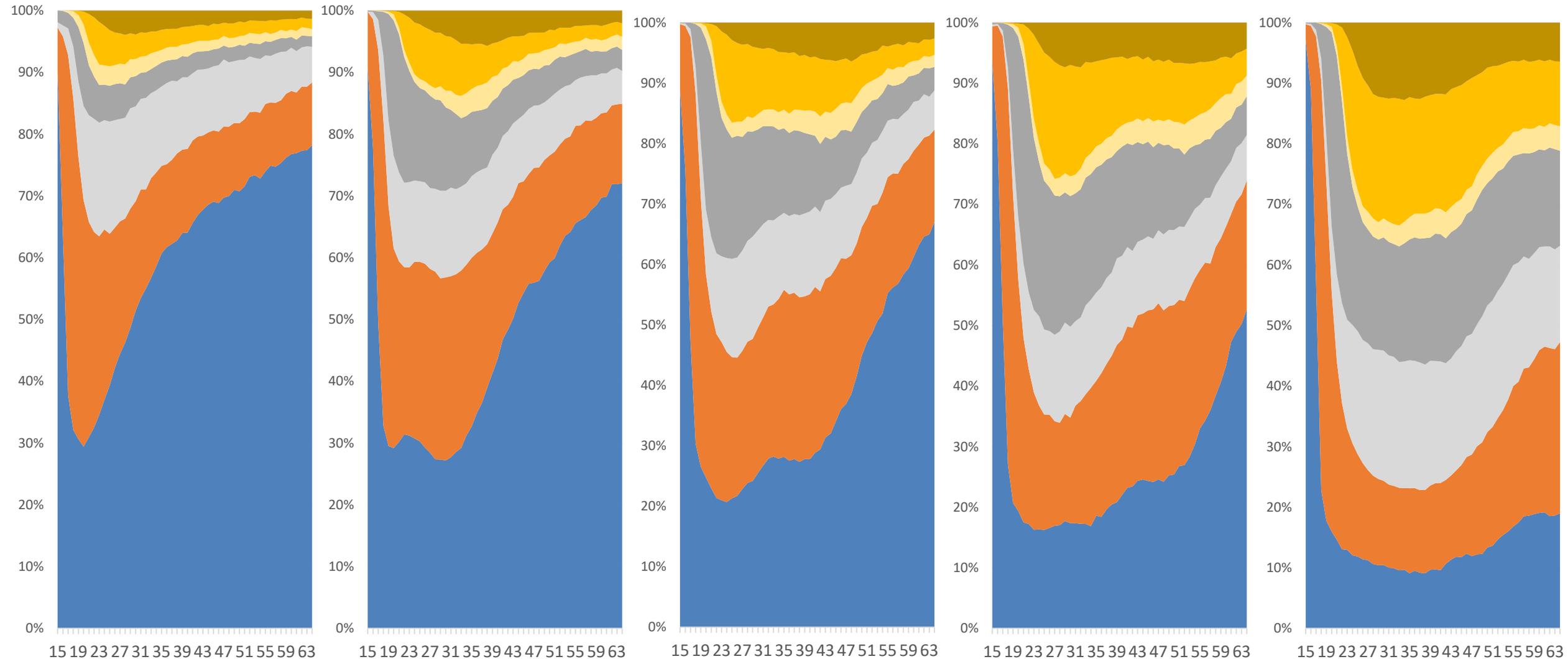
1971

1981

1991

2001

2016



- Aucun diplôme
- Secondaire
- Métiers
- Collégial
- Uni inf bac
- Baccalauréat
- Cycles uni sup

Graphique 6 : Activité sur le marché du travail et niveau de qualification de l'emploi occupé atteint selon l'âge, 15-64 ans, Québec, 1971-2016

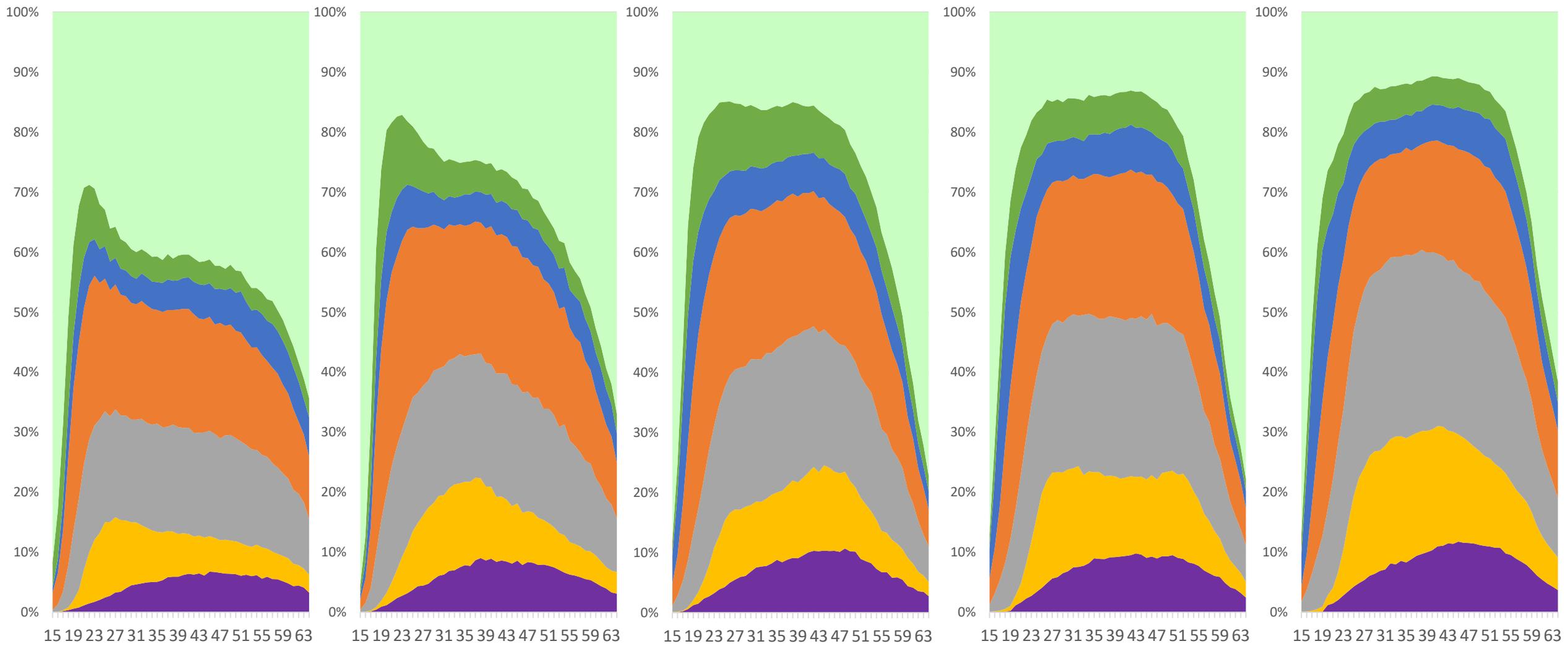
1971

1981

1991

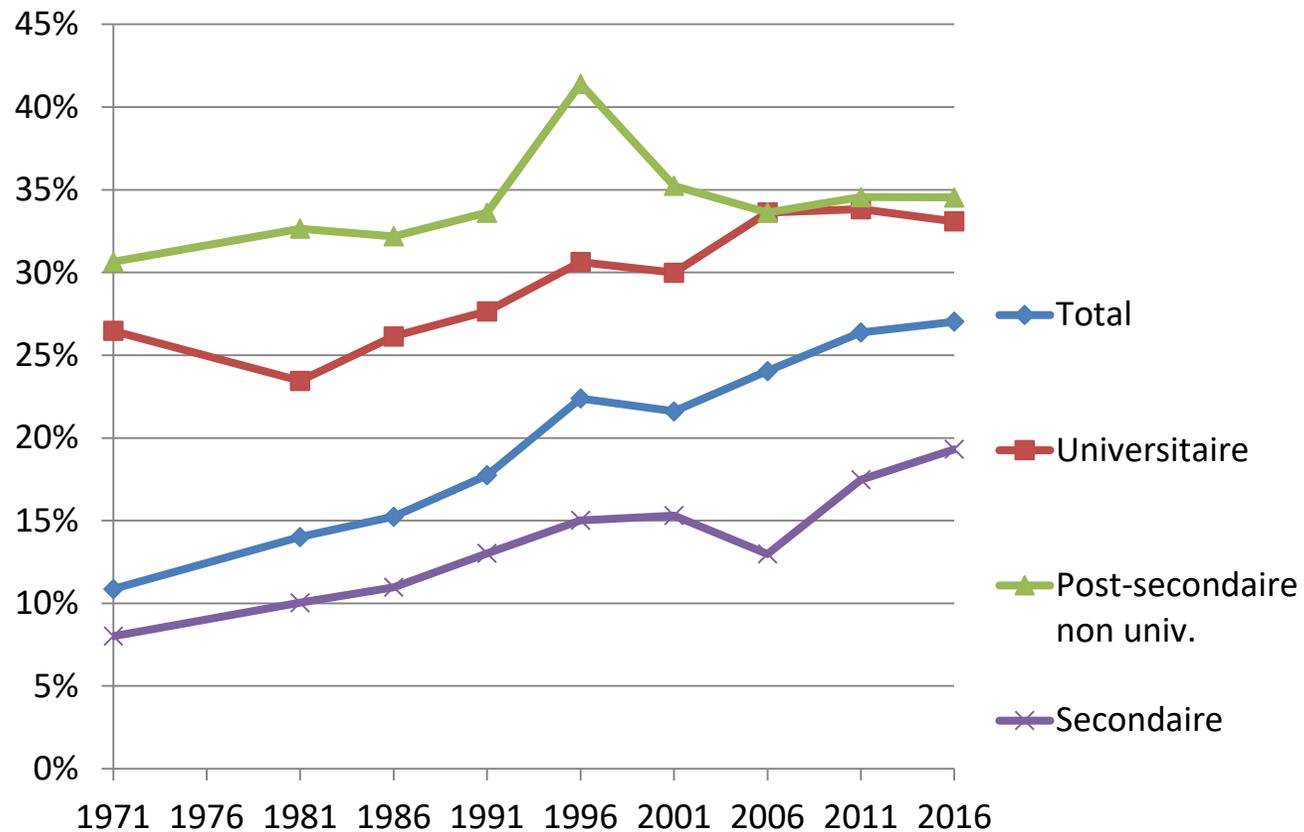
2001

2016

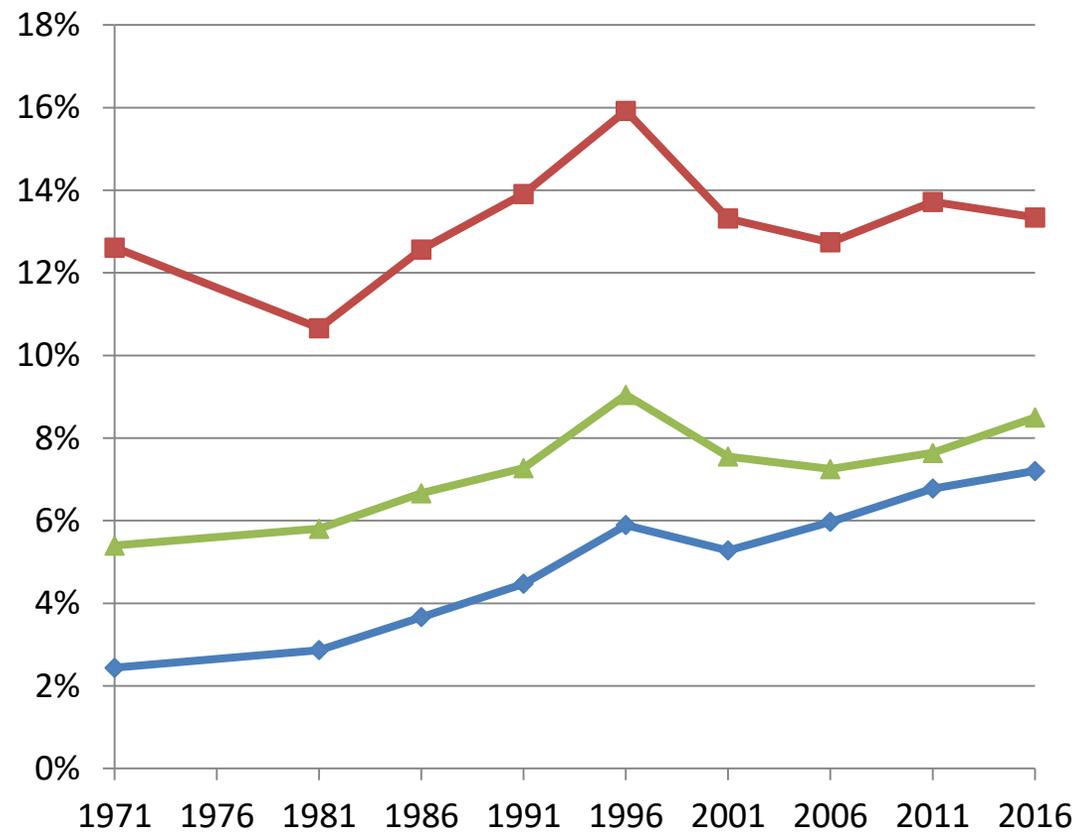


- 0 - Gestion
- A - Professionnel
- B - Technique
- C - Secondaire
- D - Élémentaire
- Chômeurs
- Inactifs

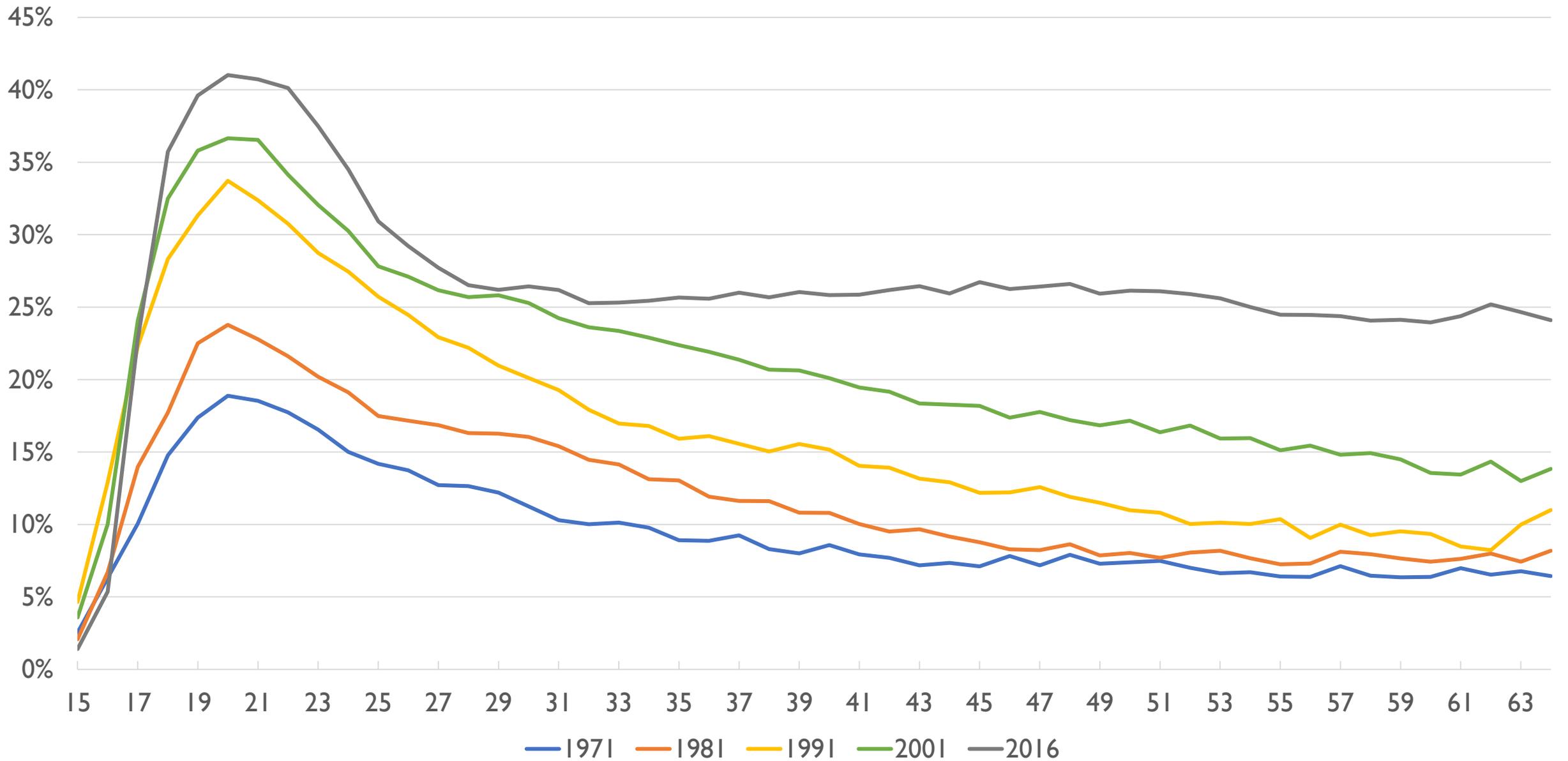
Graphique 7a : Évolution des taux de surqualification, selon le plus haut niveau de diplôme obtenu, Québec, 1971-2016



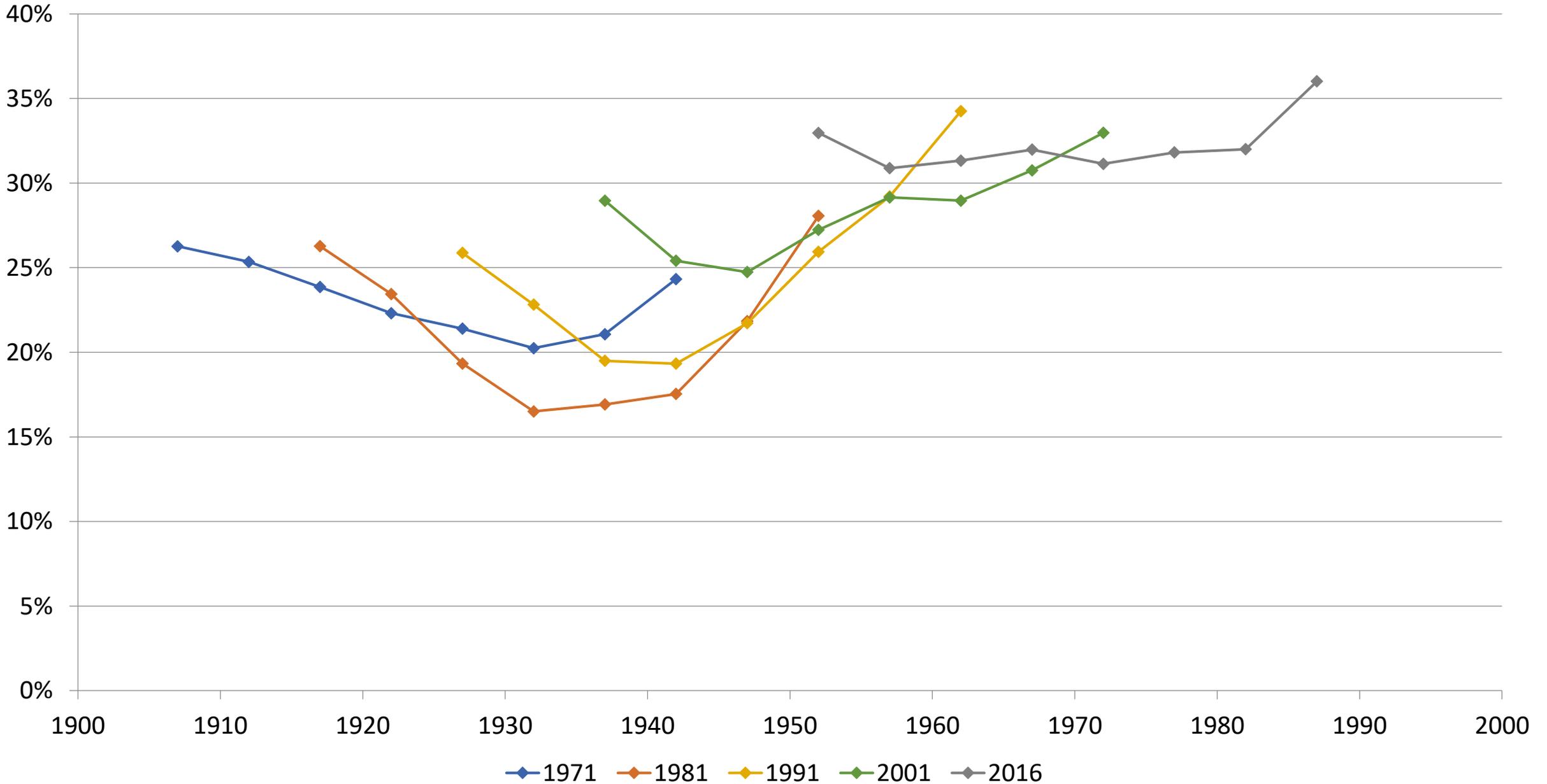
Graphique 7b : Évolution des taux de surqualification majeure



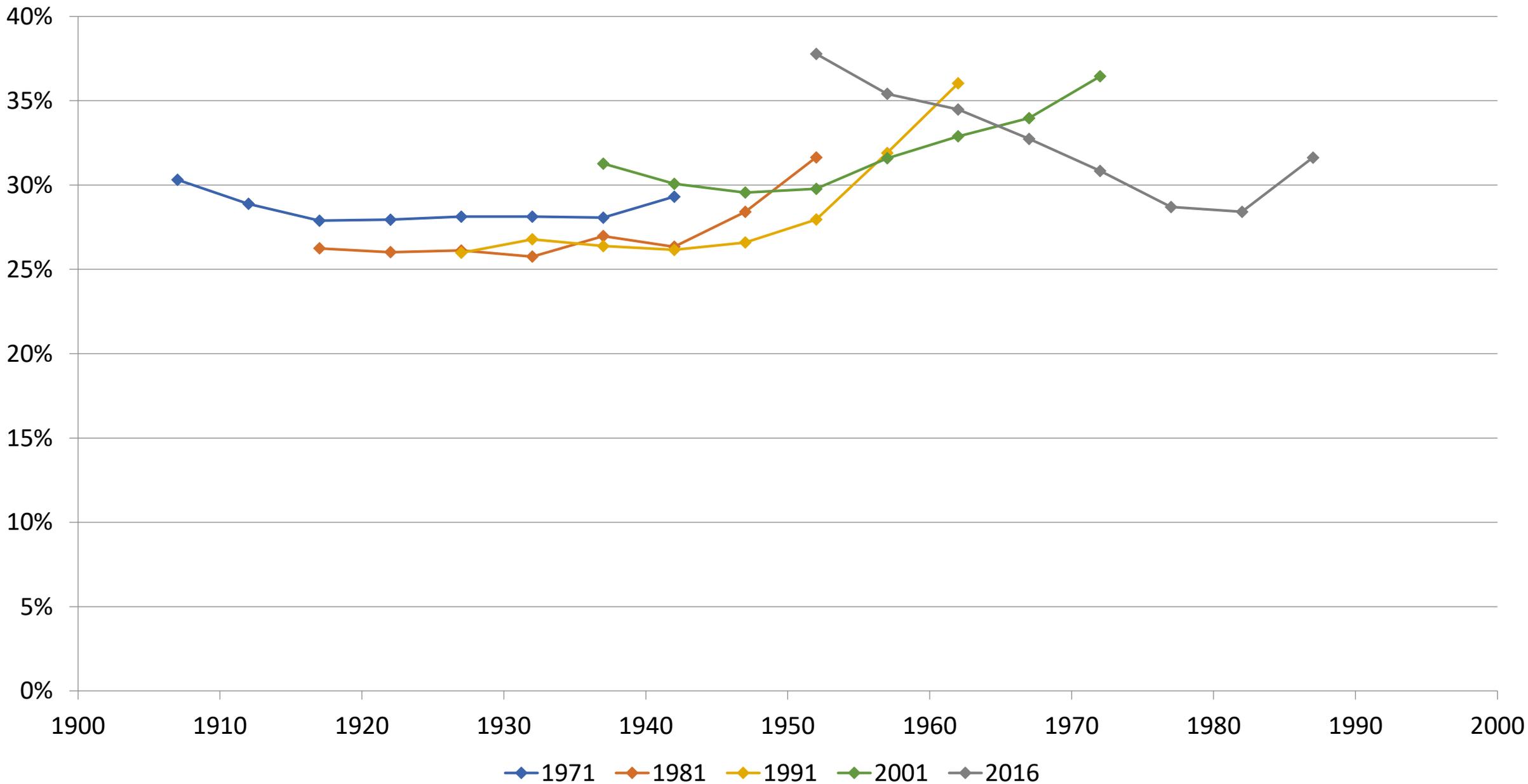
Graphique 8 : Taux de surqualification par âge selon la période, ensemble de la population active, Québec



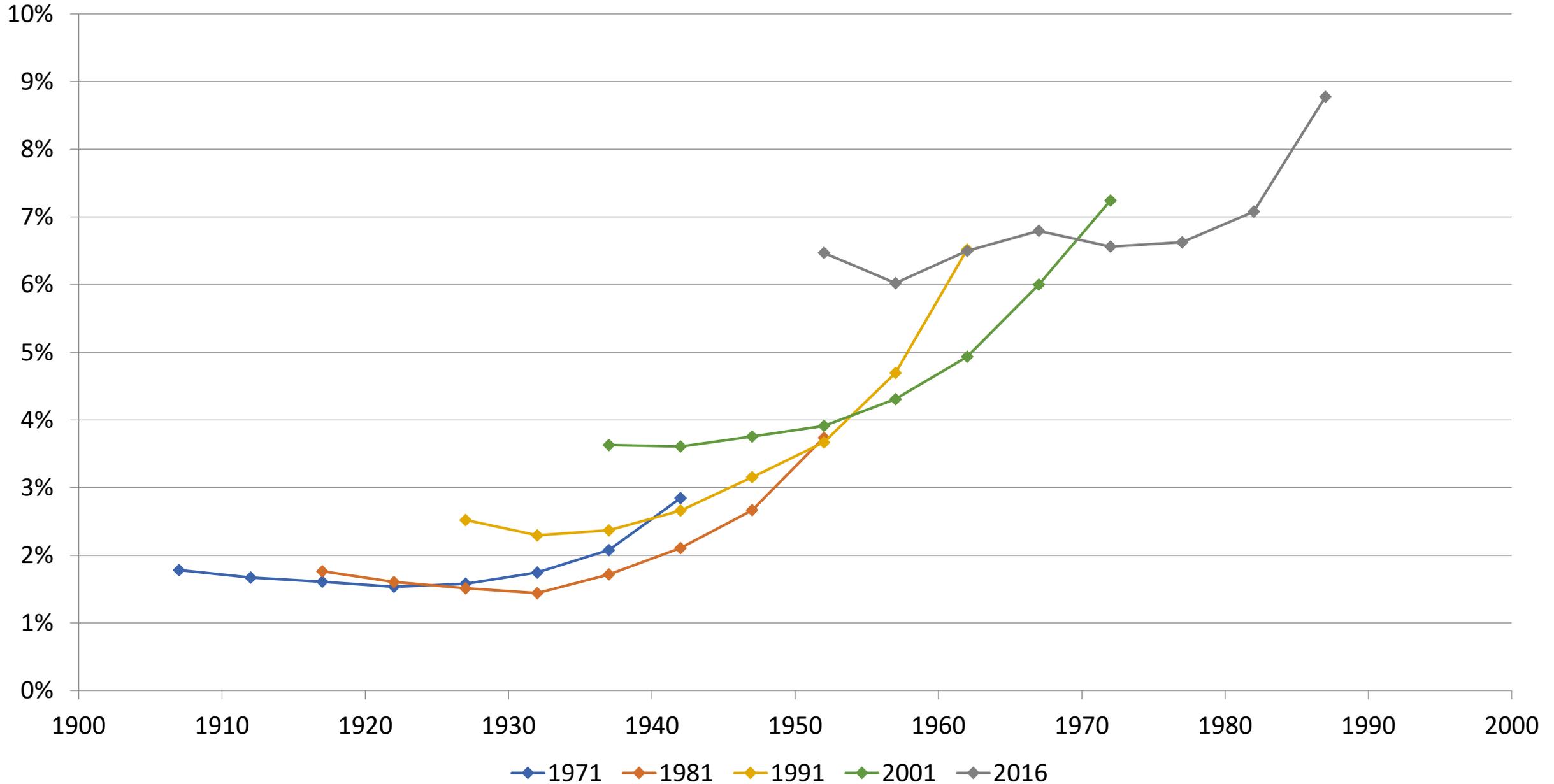
Graphique 9 : Taux de surqualification des diplômés universitaires selon l'année de naissance, Québec, 25-64 ans, 1971-2016



Graphique 10 : Taux de surqualification des diplômés du post-secondaire non universitaire selon l'année de naissance, 25-64 ans, Québec, 1971-2016



Graphique 11 : Taux de surqualification majeure selon l'année de naissance, 25-64 ans, Québec, 1971-2016



MODÈLES ÂGE-PÉRIODE-COHORTE

- Méthode issue des travaux de Yang et Land (2013)
- Modèle âge-période-cohorte hiérarchique avec effets aléatoires croisés
 - La période et la cohorte comme variables contextuelles (niveau 2) au sein desquelles les individus sont imbriqués simultanément

- Spécification du modèle :

Niveau 1 :

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

Niveau 2 :

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

Modèle combiné :

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

Où :

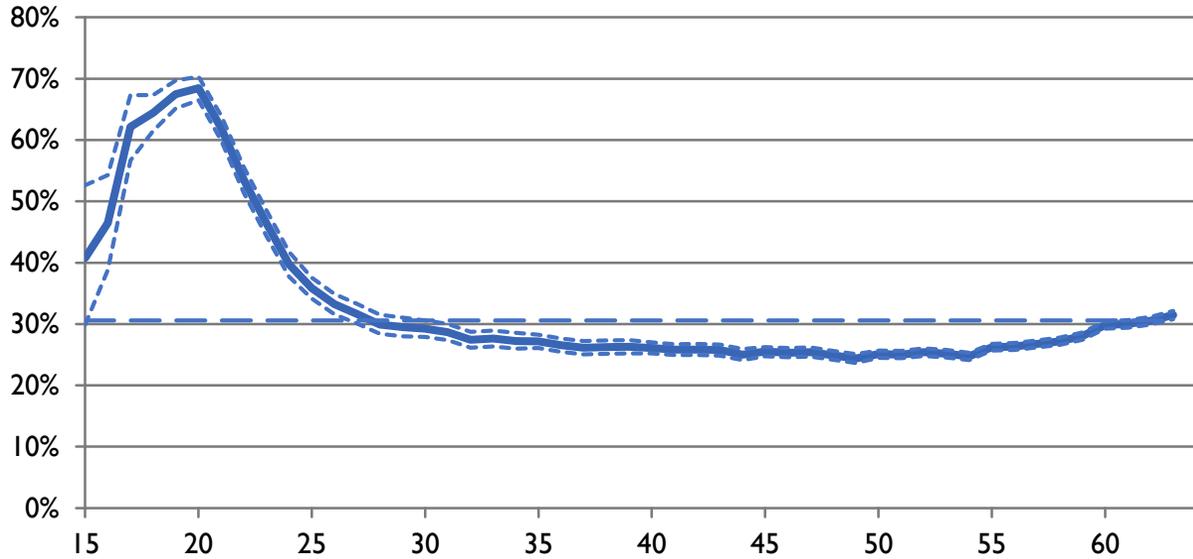
i = individus au sein de la cohorte c et de la période p

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

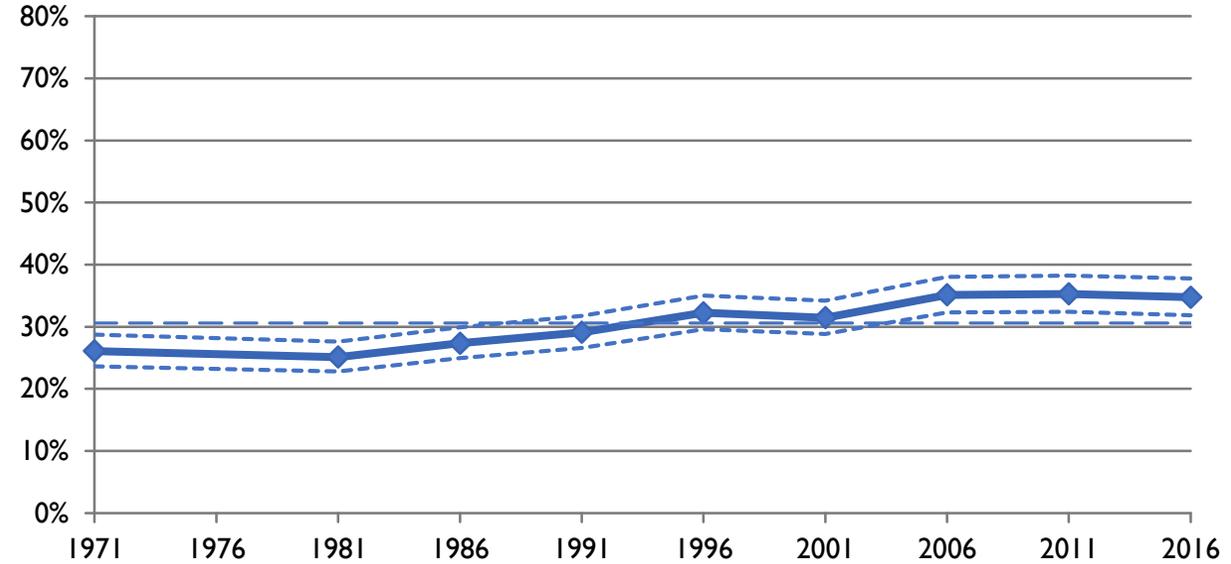
p = période (année de recensement)

L'algorithme d'optimisation utilise la méthode de Newton-Raphson avec *ridging*.

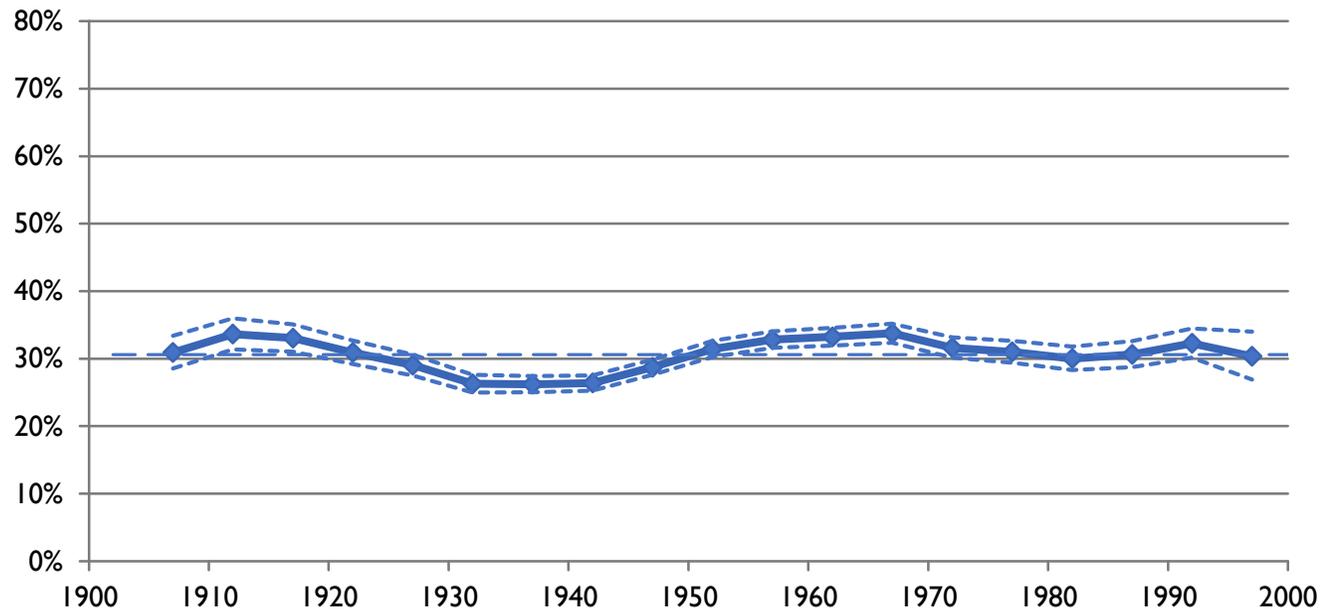
Graphique I2a : Surqualification des diplômés universitaires – Effets d’âge



I2b : Effets de période

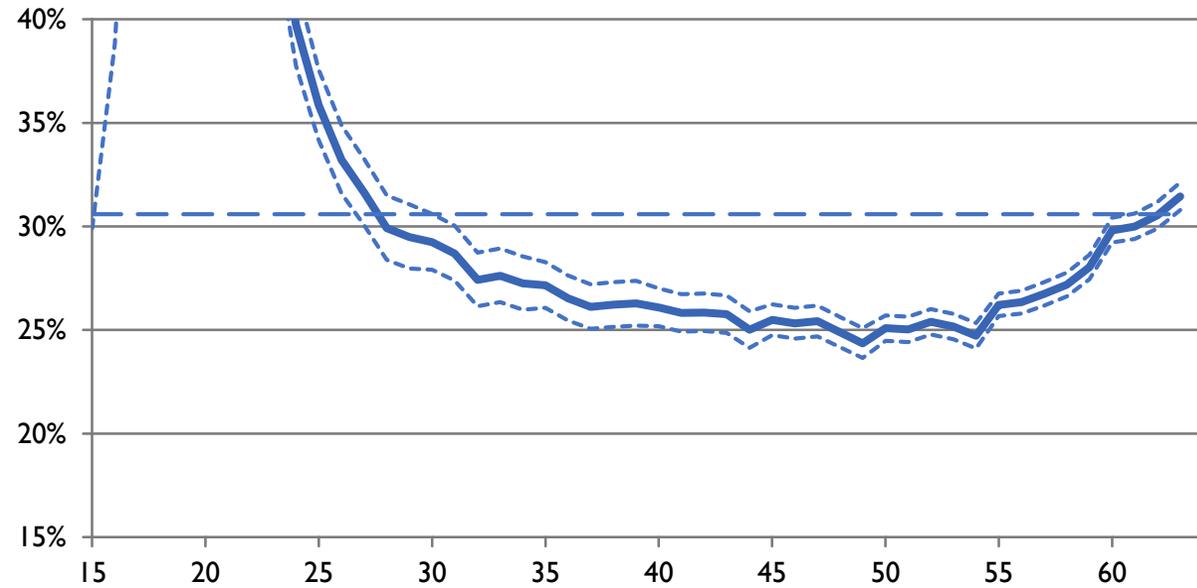


I2c : Effets de cohorte

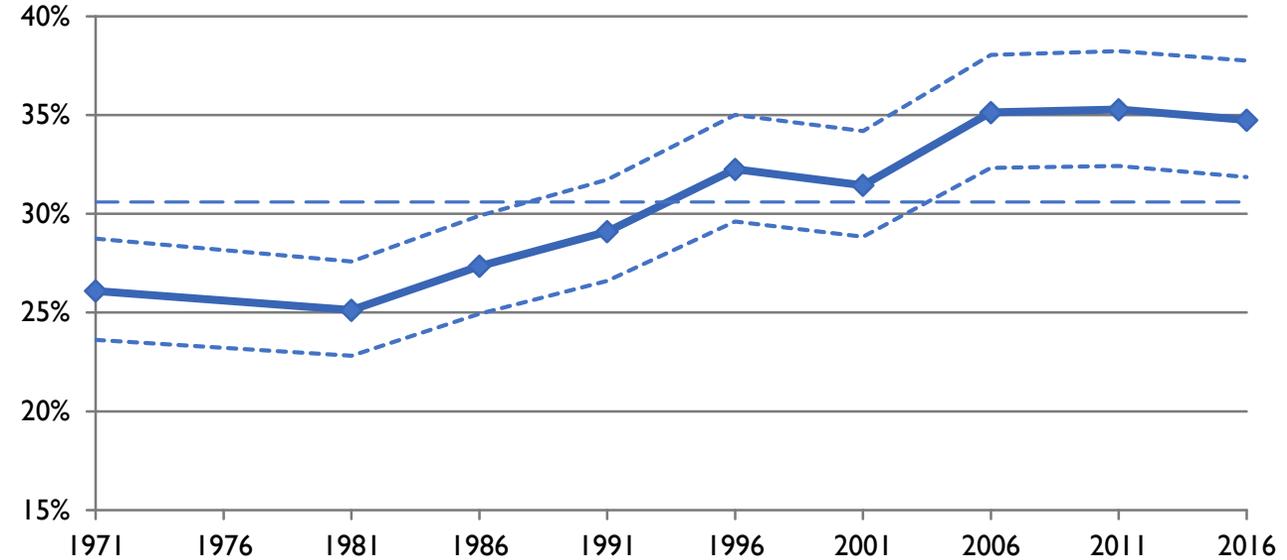


$r^2 : 0,1094$

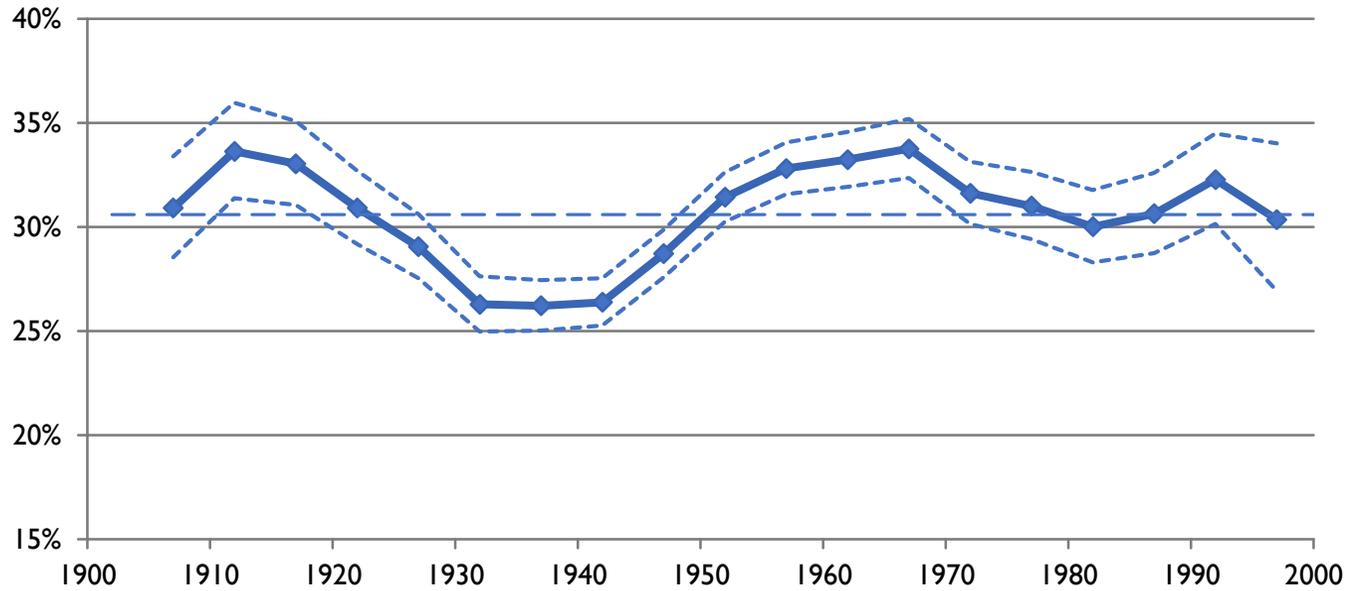
Graphique I2a : Surqualification des diplômés universitaires – Effets d’âge



I2b : Effets de période

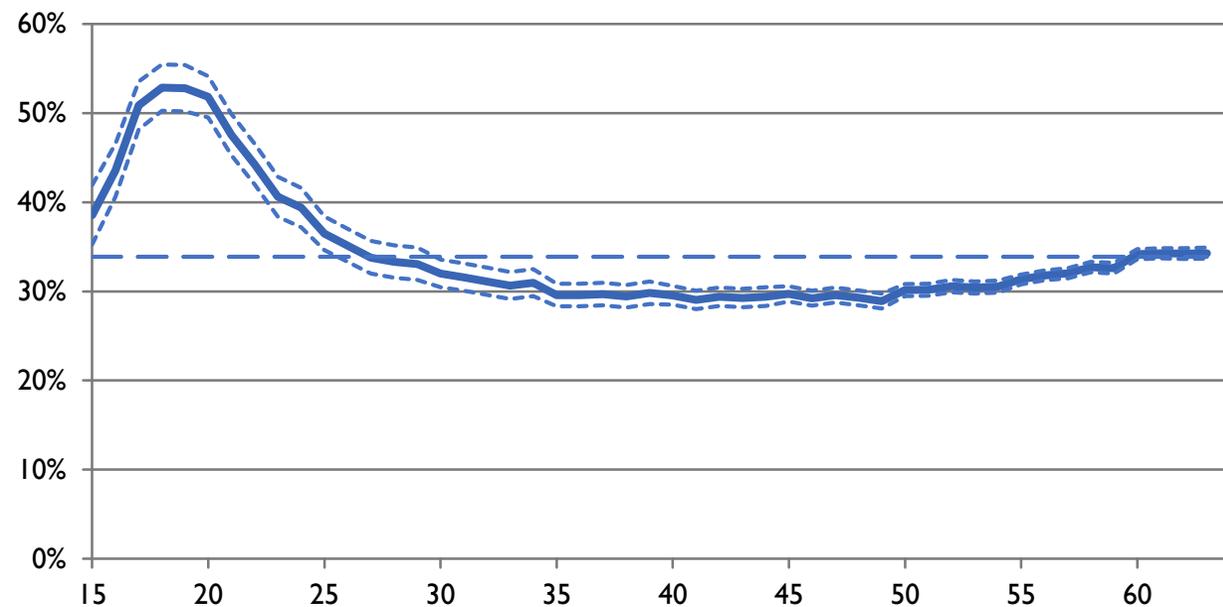


I2c : Effets de cohorte

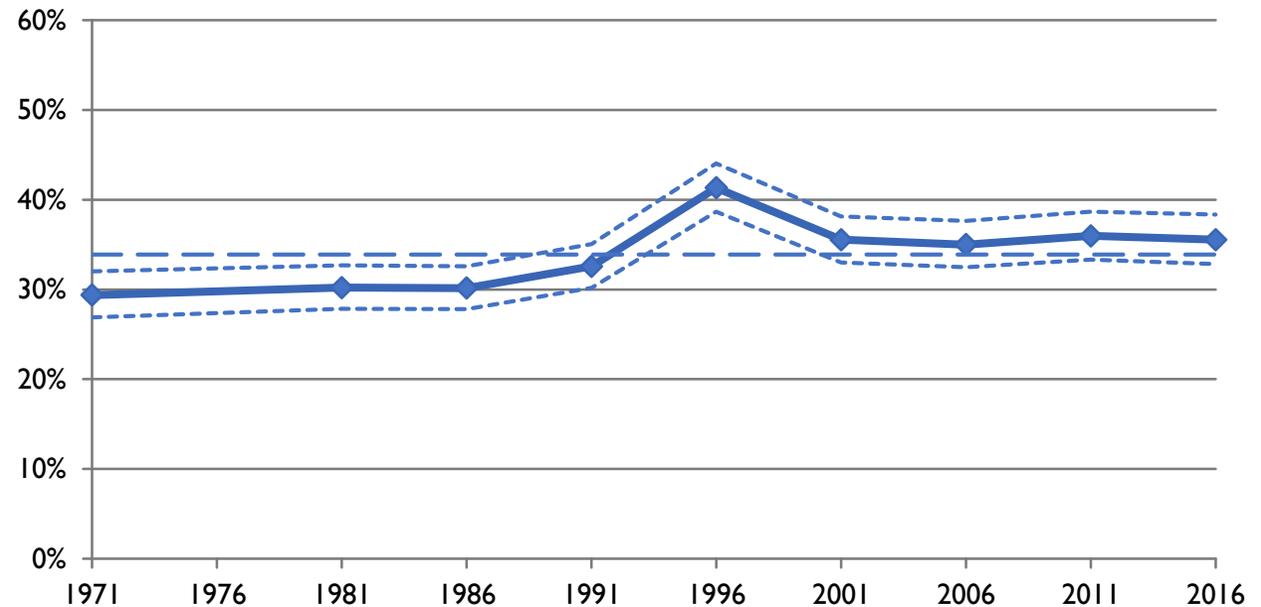


$r^2 : 0,1094$

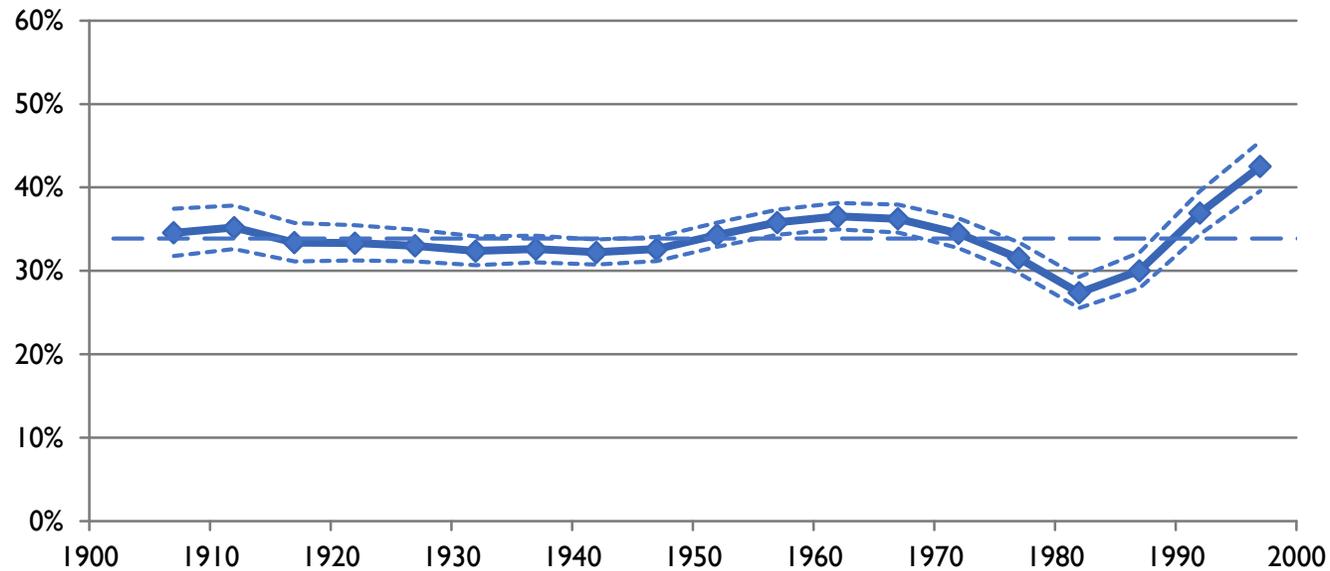
Graphique I3a : Surqualification des diplômés du post-secondaire non-universitaire – Effets d'âge



I3b : Effets de période

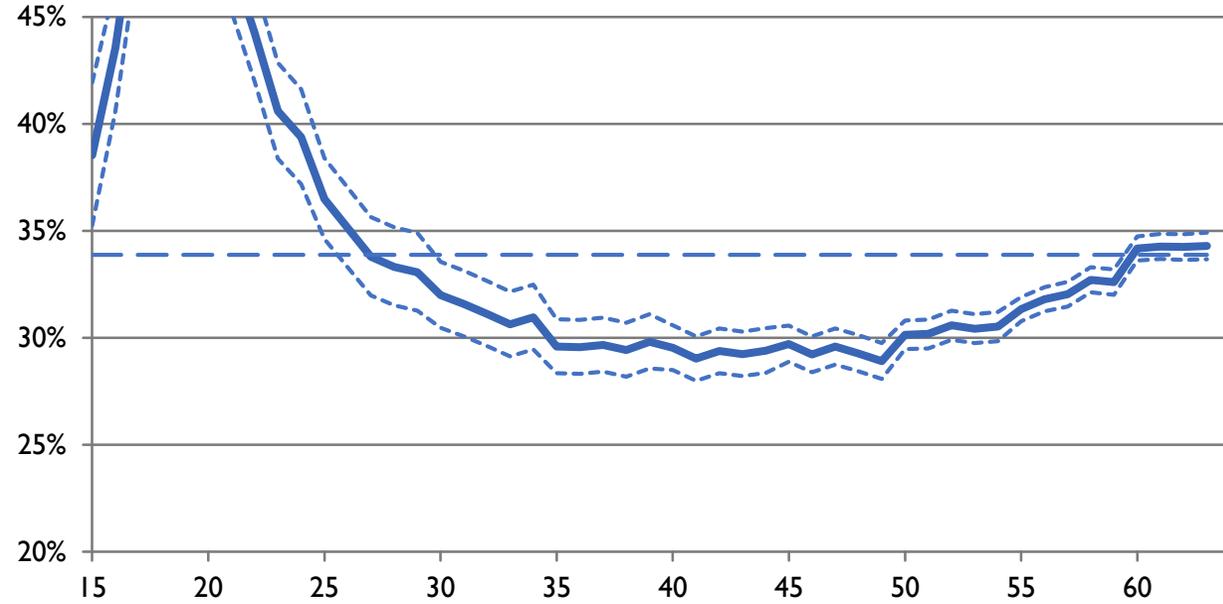


I3c : Effets de cohorte

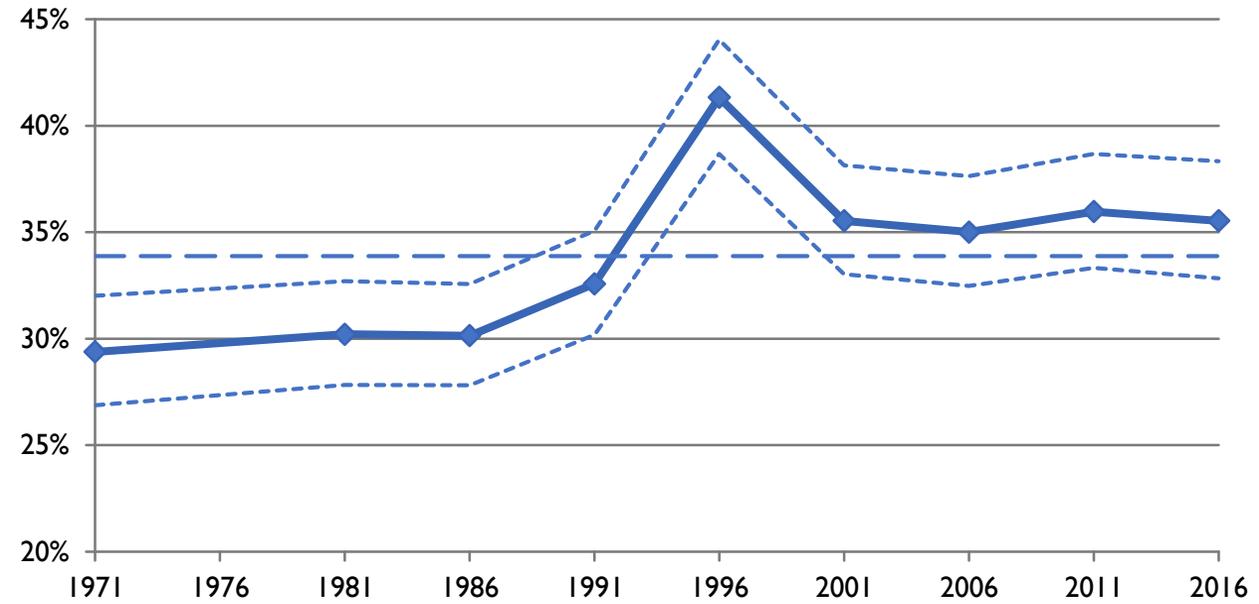


$r^2 : 0,0918$

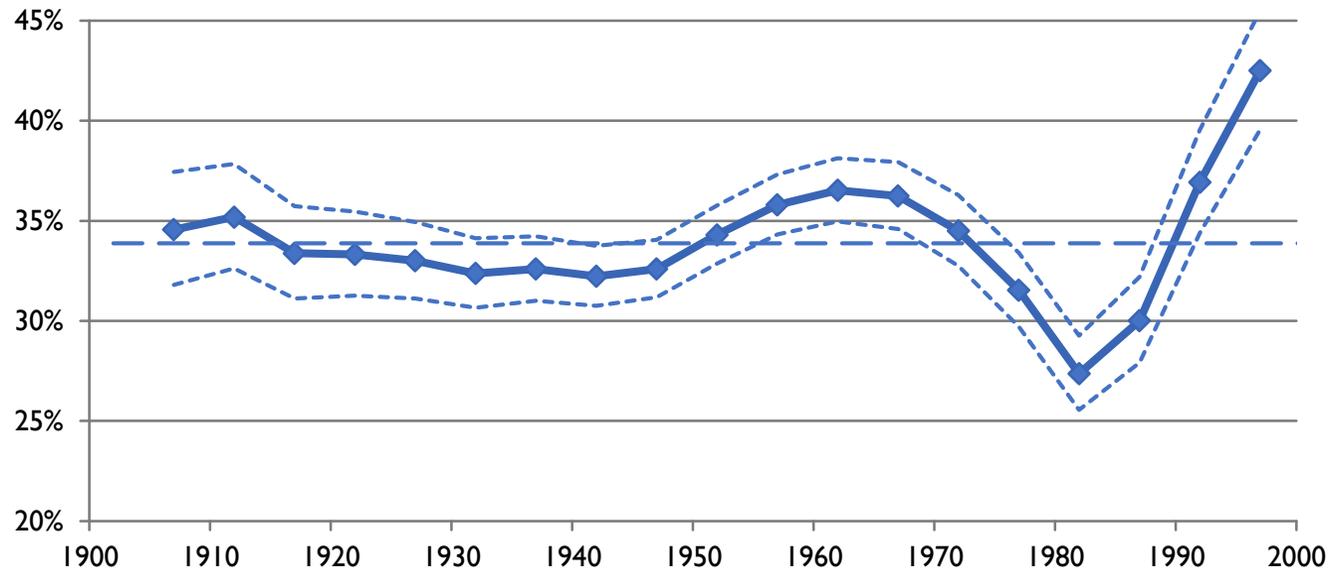
Graphique I3a : Surqualification des diplômés du post-secondaire non-universitaire – Effets d'âge



I3b : Effets de période

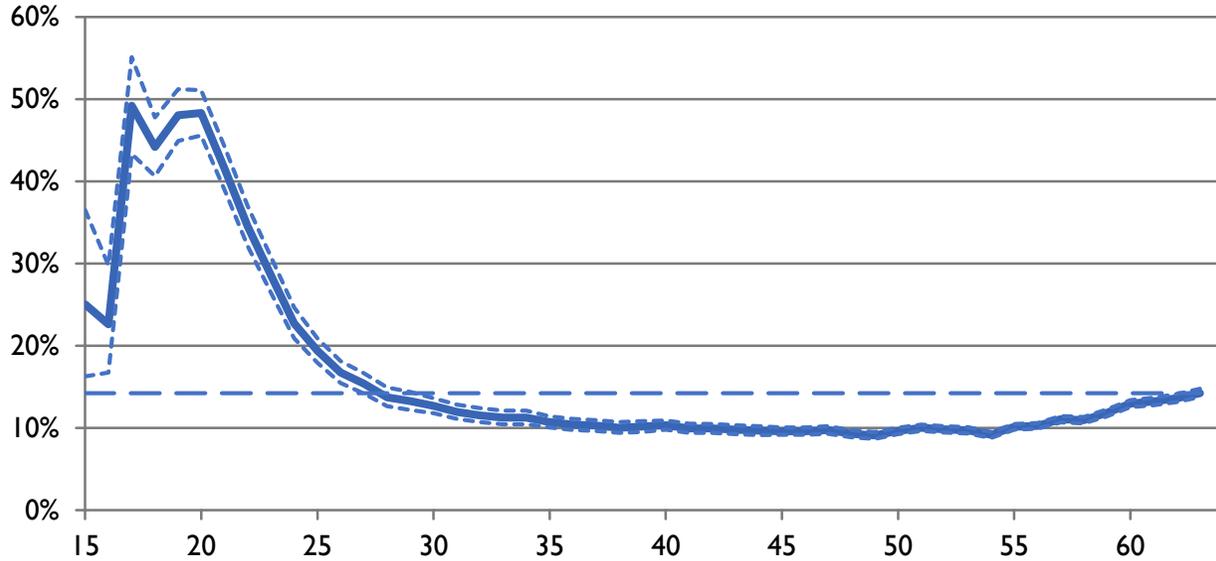


I3c : Effets de cohorte

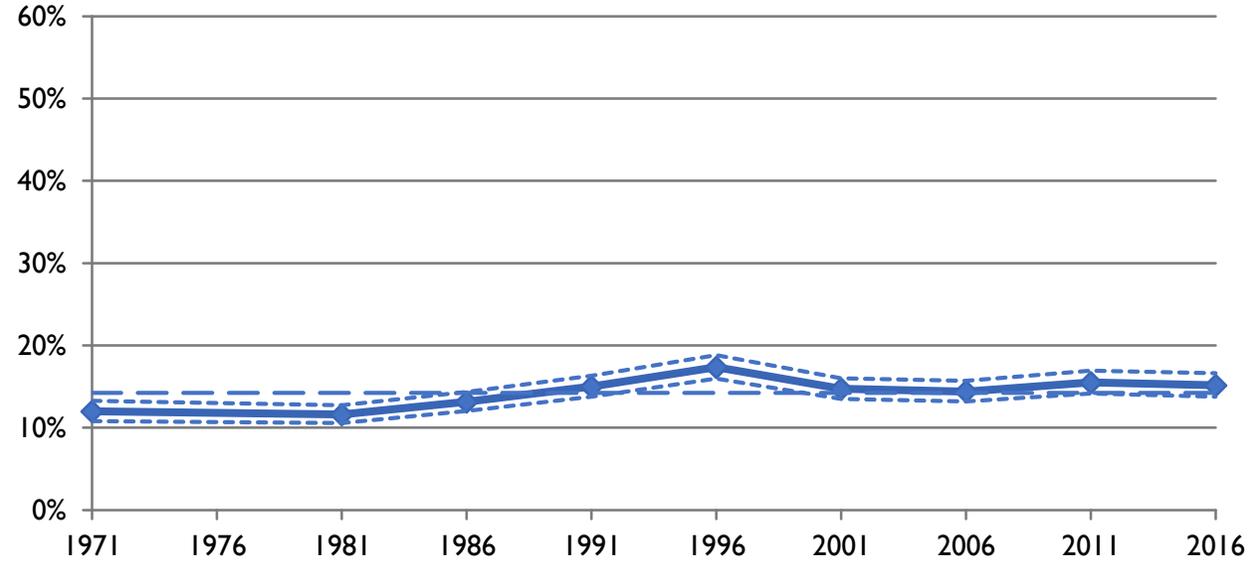


$r^2 : 0,0918$

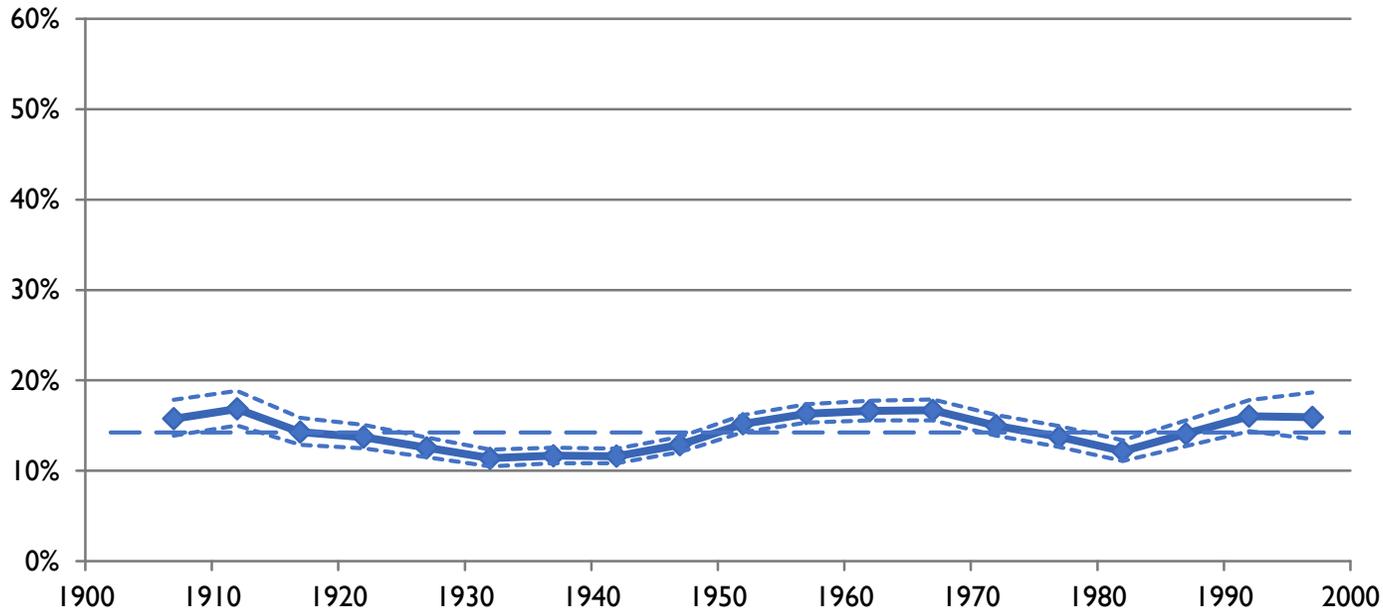
Graphique I4a : Surqualification majeure des diplômés universitaires – Effets d’âge



I4b : Effets de période

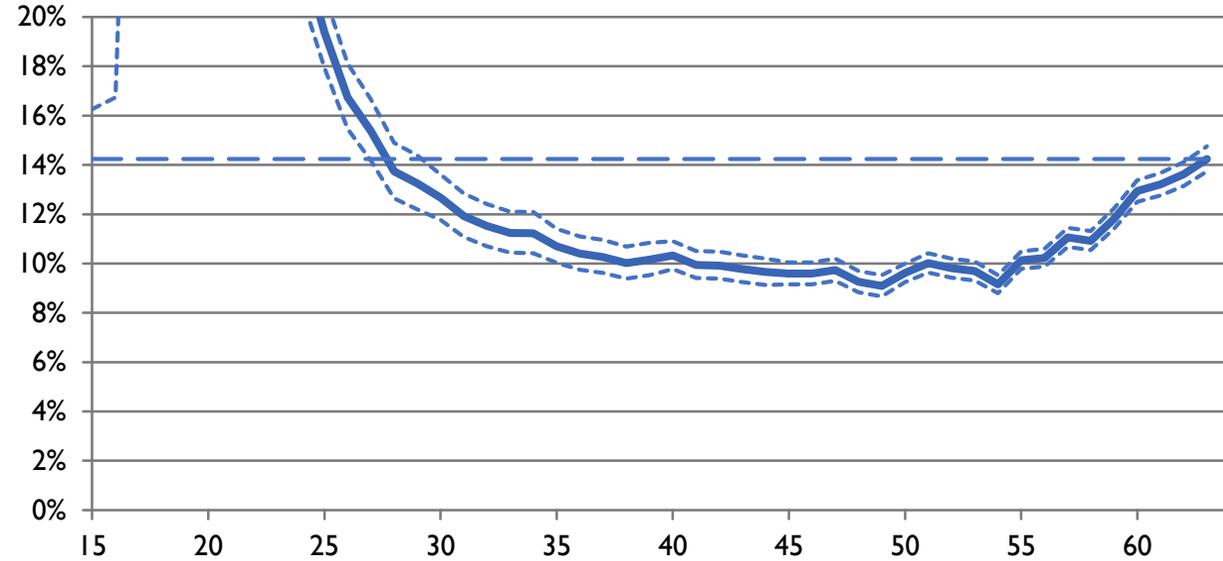


I4c : Effets de cohorte

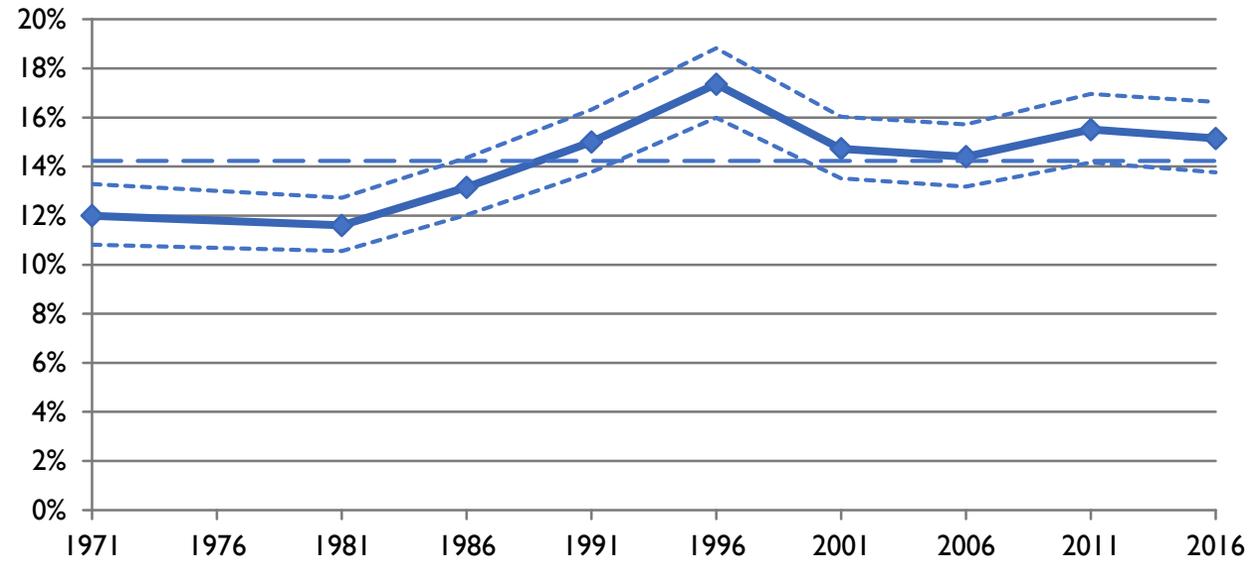


$r^2 : 0,1142$

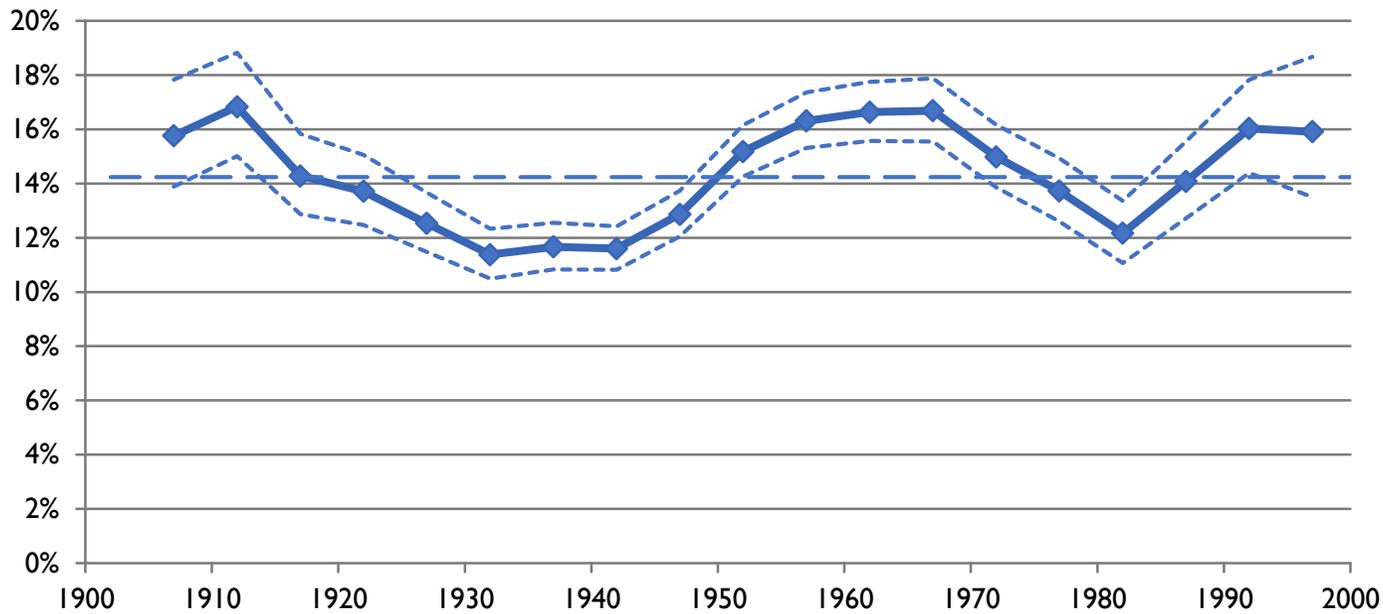
Graphique I4a : Surqualification majeure des diplômés universitaires – Effets d’âge



I4b : Effets de période



I4c : Effets de cohorte



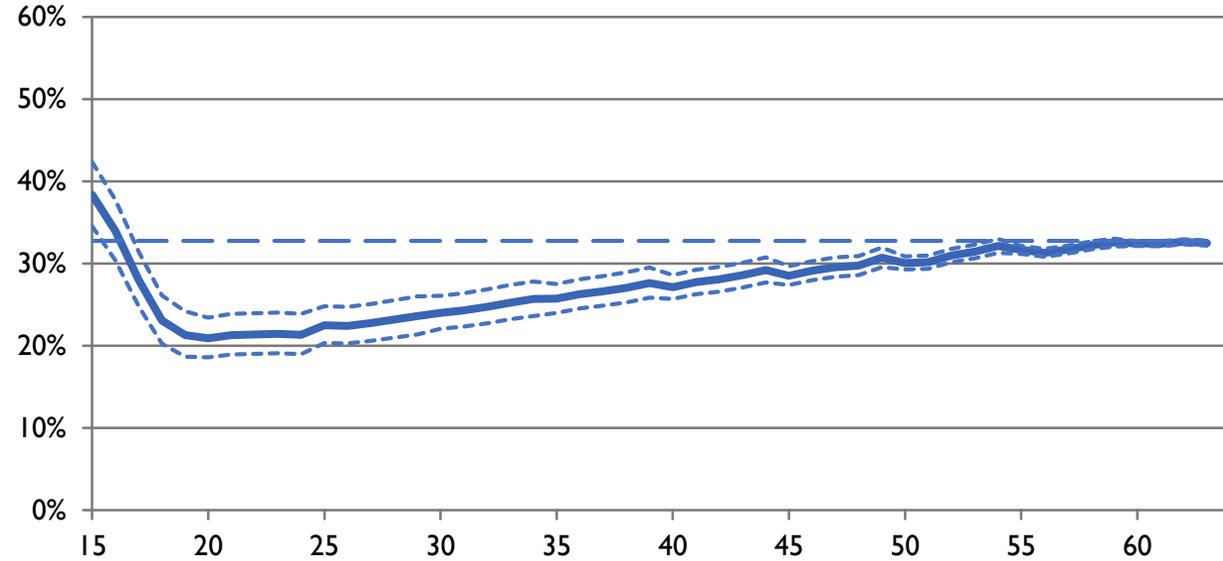
$r^2 : 0,1142$

L'ÉVOLUTION DANS LE TEMPS DE LA SURQUALIFICATION SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME

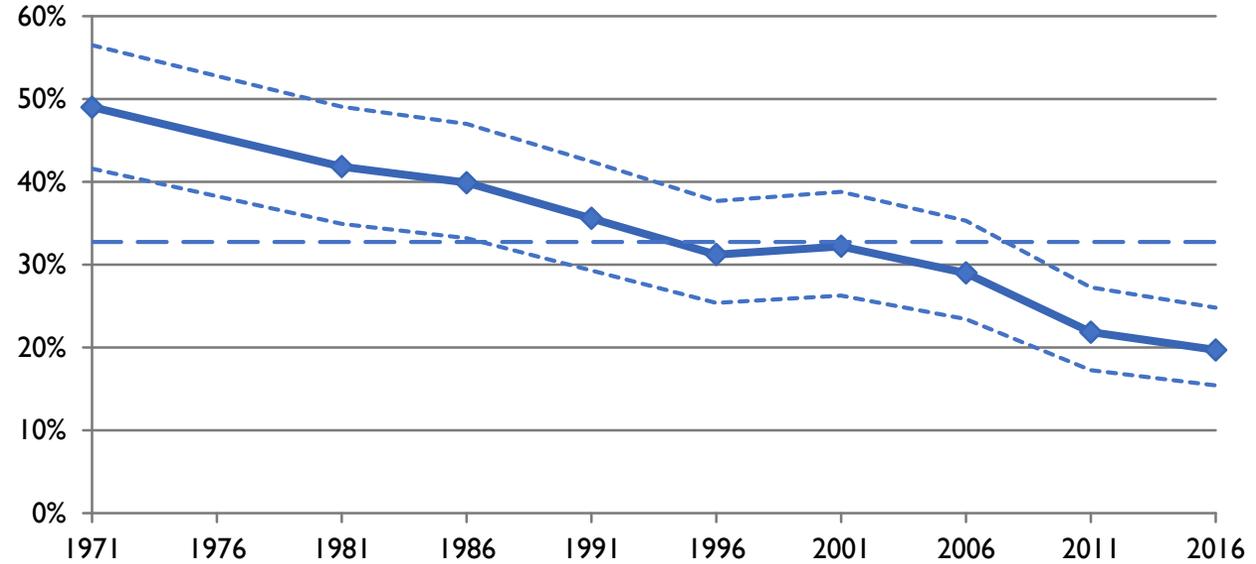
r^2 des modèles APC prédisant le fait d'être surqualifié, selon le niveau de diplôme

Niveau de diplôme	r^2
Post-secondaire	0,0918
Métiers	0,0620
Collégial	0,1798
Universitaire	0,1094
Certificat inférieur au baccalauréat	0,2301
Baccalauréat	0,0838
Cycles universitaires supérieurs	0,0658

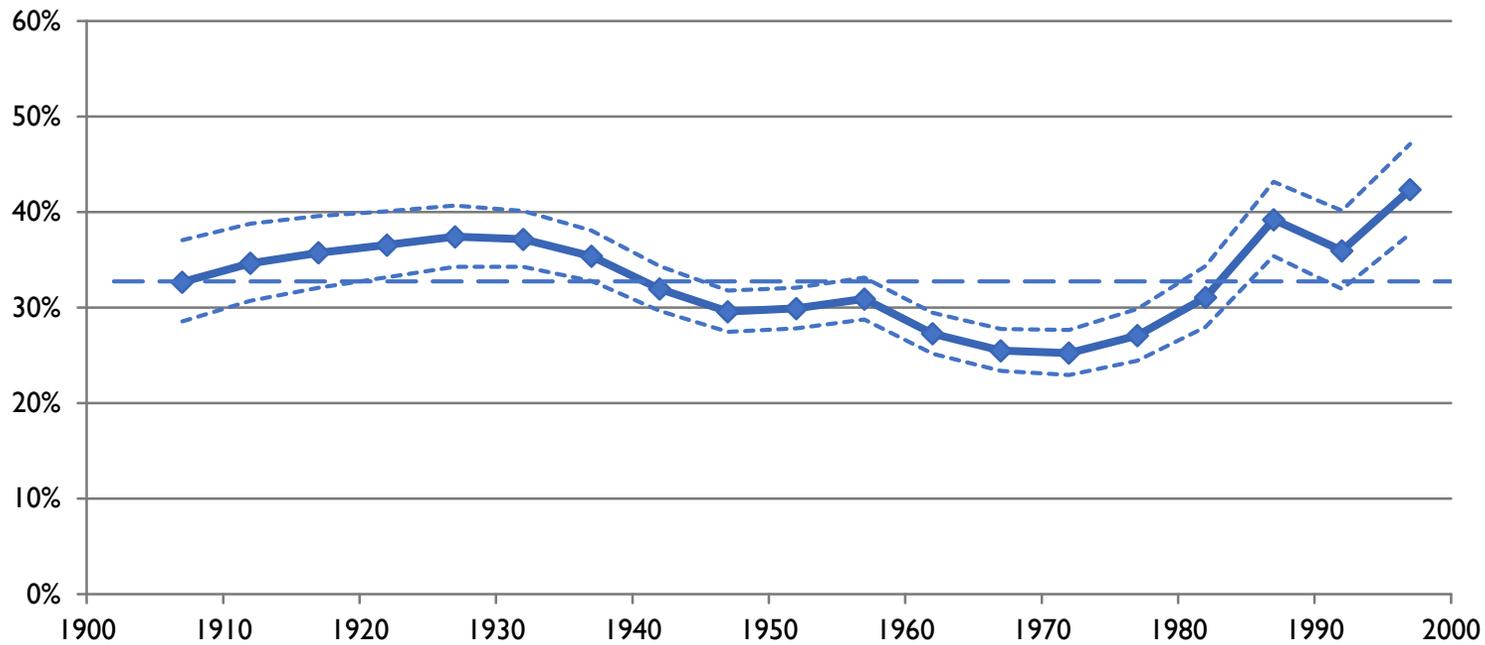
Graphique I5a : Sous-qualification globale – Effets d'âge



I5b : Effets de période

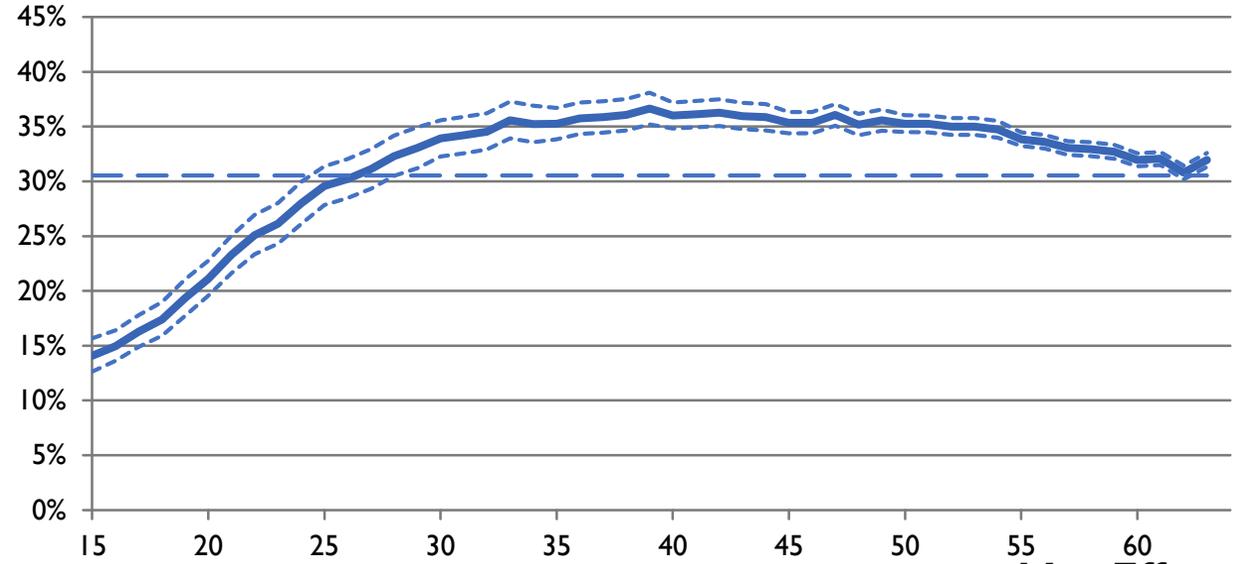


I5c : Effets de cohorte

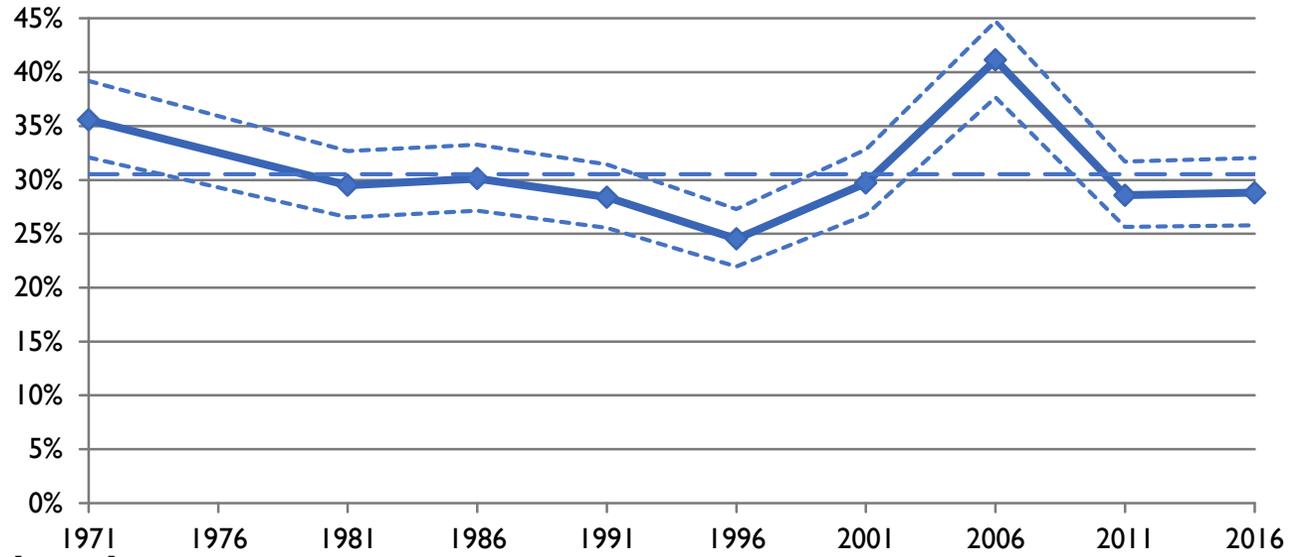


$r^2 : 0,1890$

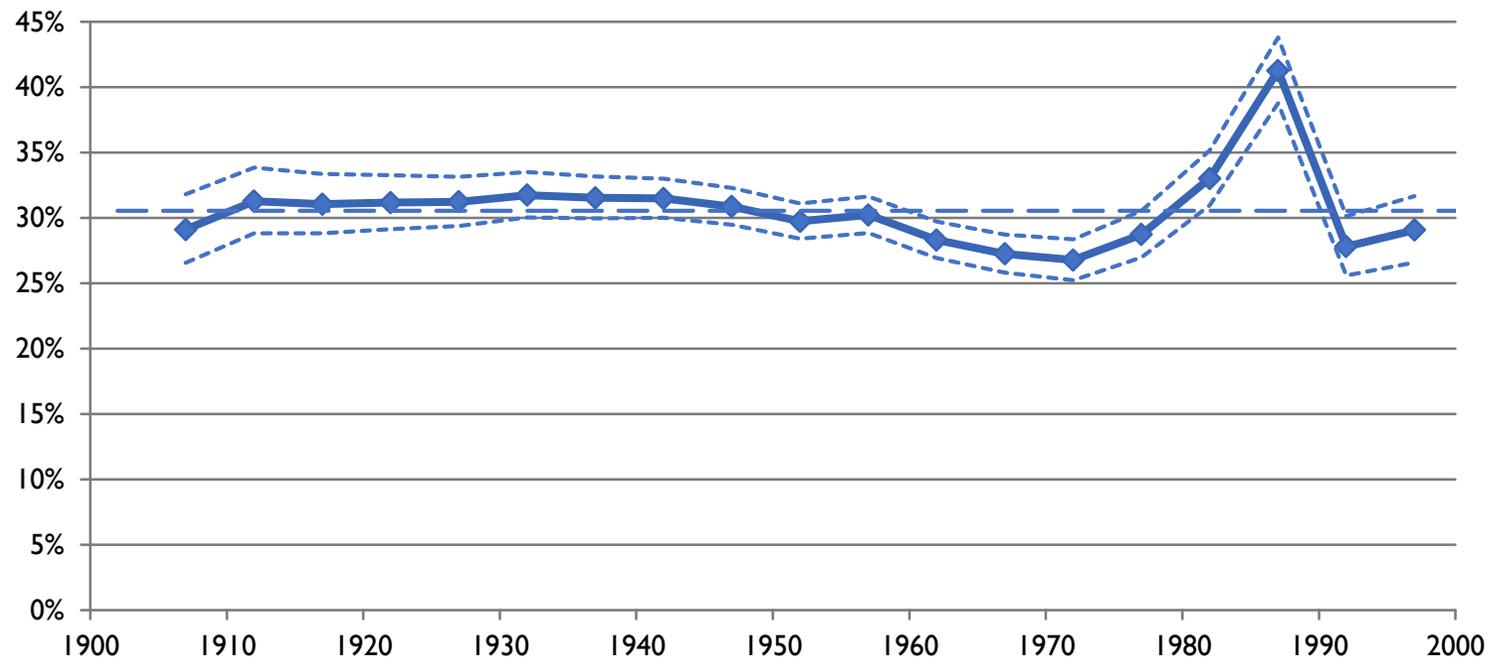
Graphique I6a : Sous-qualification des diplômés du secondaire – Effets d’âge



I6b : Effets de période

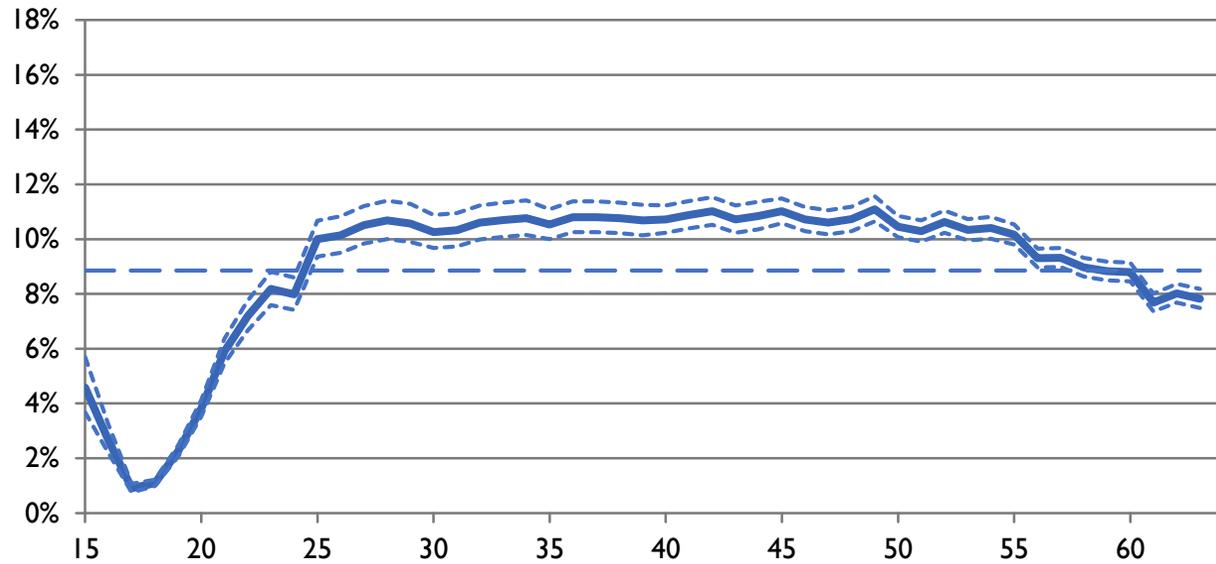


I6c : Effets de cohorte

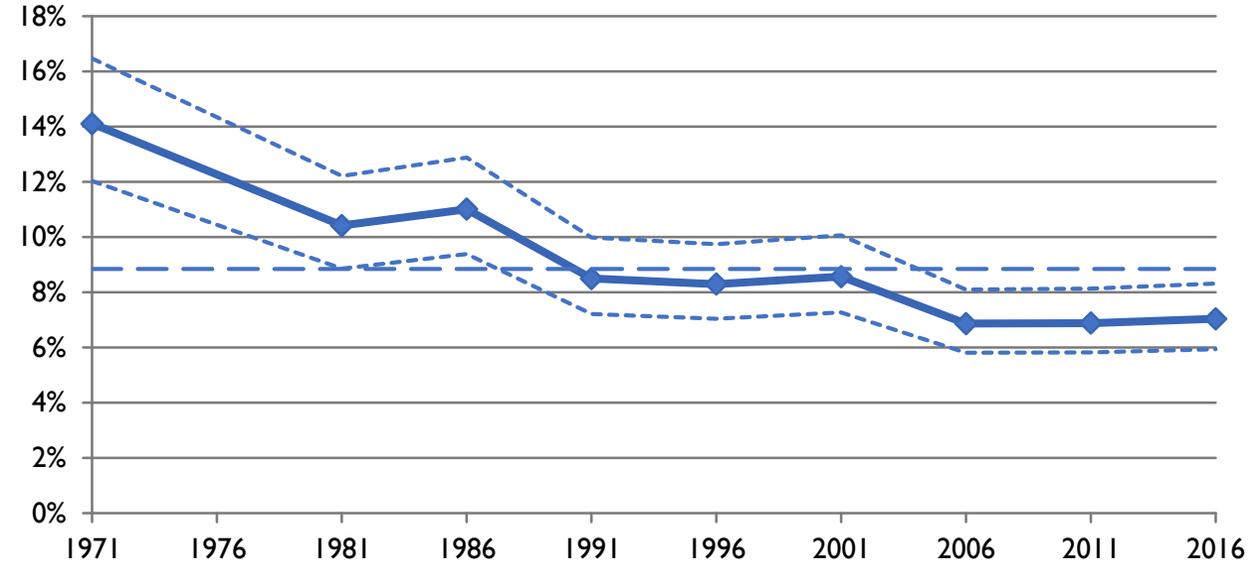


$r^2 : 0,1301$

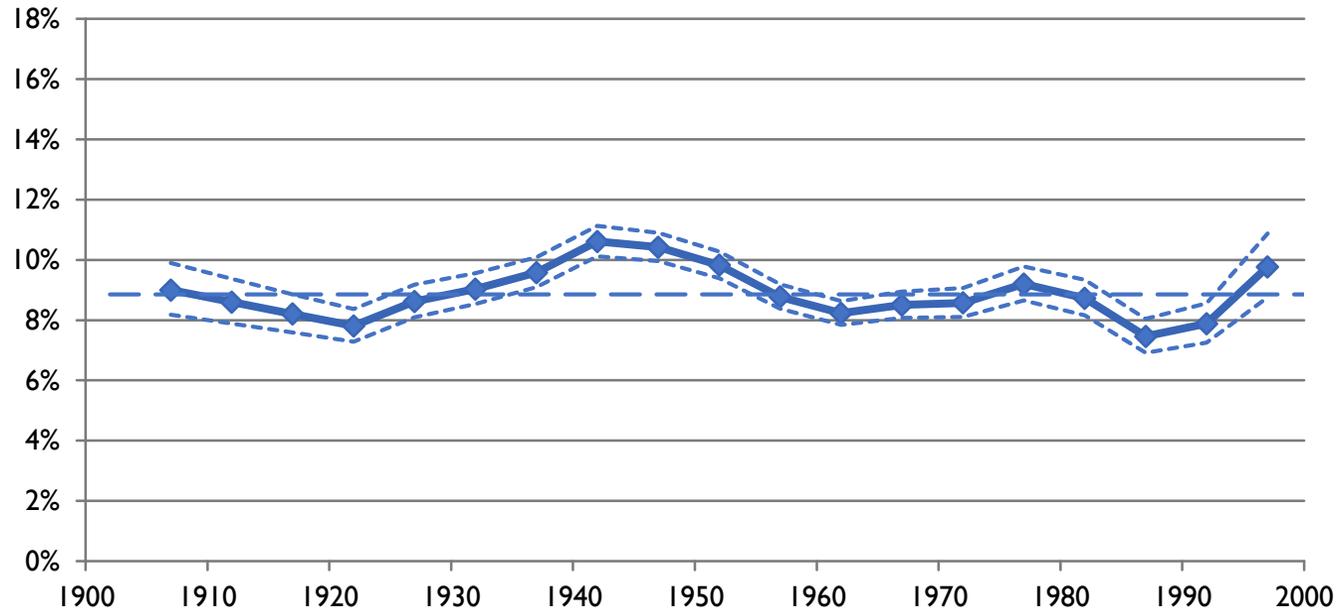
Graphique I7a : Sous-qualification des diplômés du post-secondaire non universitaire – Effets d'âge



I7b : Effets de période



I7c : Effets de cohorte



$r^2 : 0,0568$

L'ÉVOLUTION DANS LE TEMPS DE LA SOUS-QUALIFICATION SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME

r^2 des modèles APC prédisant le fait d'être sous-qualifié, selon le niveau de diplôme

Niveau de diplôme	r^2
Total	0,1890
Sans diplôme	0,1083
Secondaire	0,1301
Post-secondaire	0,0568

DISCUSSION : SURQUALIFICATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE

- Effets d'âge :
 - forts taux de surqualification chez les moins de 25 ans : susceptibilité à la surqualification comme caractéristique du processus d'insertion professionnelle
 - forme quadratique de l'évolution des taux de surqualification entre 25-64 ans : dévaluation des formations à partir d'un certain point?
- Effets de cohorte : attribuables au contexte dans lequel se réalise l'insertion professionnelle des jeunes?
- Effets de période : hausse généralisée des taux de surqualification, indépendante du processus d'insertion professionnelle

RÉFÉRENCES

- Bills, David B. 2016. « Congested credentials: The material and positional economies of schooling ». *Research in Social Stratification and Mobility* 43:65-70.
- Boudarbat, Brahim et Claude Montmarquette (2017). *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec*, Montréal, CIRANO.
- Boudon, Raymond. 1985. *L'inégalité des chances: la mobilité sociale dans les sociétés industrielles*. Paris: Armand Colin.
- Moulin, S. (2018). « Une nouvelle génération d'inégalités dans les parcours de vie ? Tensions sociales et genrées », *Jeunes et société*, 2(2):23-49.
- Spence, Michael. 1973. « Job Market Signaling ». *The Quarterly Journal of Economics* 87(3):355-74.
- Thurow, Lester C. 1975. *General Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- Vultur, Mircea (dir.) (2014). *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- Yang, Yang et Kenneth C. Land (2013). *Age-Period-Cohort Analysis : New Models, Methods, and Empirical Applications*, Boca Raton, Chapman & Hall, CRC.