

LA SURÉDUCATION : QUELQUES BREFS ÉCLAIRAGES

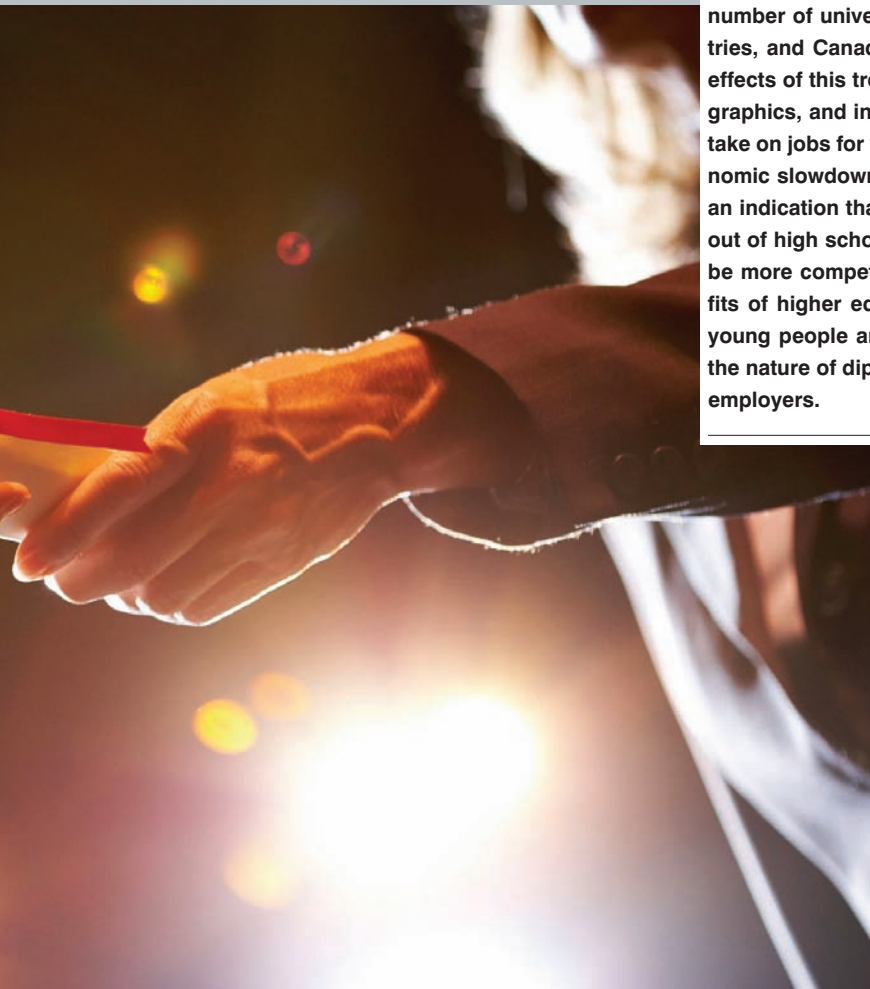
De manière générale, la suréducation (que l'on désigne également sous les termes de surqualification ou déclassément) se définit comme la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé. À titre d'exemple, une secrétaire qui détient un diplôme de baccalauréat est suréduquée au sens où elle n'a pas besoin des ses connaissances acquises à l'université pour accomplir les tâches qui lui reviennent¹. La suréducation se trouve en relation de correspondance avec le prolongement de la scolarisation des nouvelles générations et avec la multiplication du nombre des diplômés. Sur ce plan, au cours des trente dernières années, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la part des diplômés de l'enseignement supérieur a augmenté de plus de 70 %, s'établissant en 2005 à 19 % pour la population des 55 à 64 ans et à 32 % pour celle des 25 à 34 ans. Au Canada, pour les catégories d'âge indiquées, le taux de diplômés de l'enseignement supérieur est fortement supérieur à la moyenne de l'OCDE avec des taux de 36 % et 54 % respectivement².

BREF APERÇU DE LA SURÉDUCATION AU CANADA

À partir de perspectives théoriques différentes et complémentaires, les recherches canadiennes sur la question de la suréducation ou du déclassément ont tenté d'appréhender ce phénomène sans toutefois réussir à circonscrire, de manière exhaustive, son étendue et son incidence. Ainsi, Lavoie et Finnie (1997)³, à partir des données de l'*Enquête*

nationale auprès des diplômés (END) ont analysé le phénomène de la suréducation pour les cohortes de 1982, 1986 et 1990. Leurs analyses montrent que pour l'ensemble du Canada, dans le cas de la cohorte de 1982, deux années après la fin de leurs études, 40 % des détenteurs d'un baccalauréat, 63 % des titulaires d'une maîtrise et 38 % des titulaires d'un doctorat étaient surqualifiés par rapport à l'emploi détenu. Pour la cohorte de 1986, deux ans après la fin des études, les proportions de surqualifiés étaient de 39 % pour les détenteurs d'un baccalauréat, de 62 % pour les détenteurs d'une maîtrise et de 32 % pour les docteurs. Pour la cohorte de 1990, ces proportions avaient décliné à 28 %, 56 % et 28 % pour les trois niveaux de diplômes respectifs.

Dans la perspective de l'approche subjective et à partir des données canadiennes tirées de l'enquête *National Survey of Class Structure and Labour Process in Canada* (NSCS) de 1982, Vahey (2000)⁴ a constaté que 30 % des hommes et 32 % des femmes se disent surqualifiés. La surqualification était plus développée pour la catégorie des jeunes, 57 % des hommes et 33 % des femmes entre 18 et 26 ans se considérant comme surqualifiés par rapport à l'emploi qu'ils occupaient. Des données plus récentes tirées de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDR) de Statistique Canada et exploitées par Li, Gervais et Duval (2006)⁵ indiquent une aggravation du phénomène au cours de la décennie 1990. Les auteurs constatent que le nombre de travailleurs détenant un diplôme universitaire qui étaient surqualifiés par rapport à leur poste de travail a



RECAP Over-qualification is a global trend associated with longer periods of school attendance and multiple certifications. In the past 30 years, the number of university graduates has increased by 70 percent in OECD countries, and Canada leads the way. The author analyzes the main causes and effects of this trend, looking at both macro-economic factors, such as demographics, and individual strategies which lead young people, for example, to take on jobs for which they are over-qualified to protect themselves from economic slowdown. Over-education is not only a waste of resources, it is also an indication that the value of diplomas is decreasing, leading some to drop out of high school and others to continue to post-graduate studies simply to be more competitive. According to Vultur, we should not question the benefits of higher education on society as a whole, which enriches the lives of young people and makes them better citizens. We should, however, look at the nature of diplomas and ask whether they are adapted to the real needs of employers.

La suréducation apparaît ainsi comme le résultat d'une inadéquation entre les besoins en compétences interactives des entreprises et l'offre du système éducatif qui produit essentiellement des compétences cognitives.

augmenté d'un tiers entre 1993 et 2001 (331 1000 travailleurs se sont retrouvés dans cette situation à un moment donné en 2001 comparativement à 251 600 en 1993). En adéquation avec d'autres enquêtes, l'étude indique également que les travailleurs les plus jeunes, les immigrants et les personnes qui ont étudié le commerce ainsi que les arts et les sciences humaines sont davantage enclins à accepter des emplois pour lesquels ils étaient trop qualifiés.

QUELS SONT LES CAUSES ET LES EFFETS DE LA SURÉDUCATION ?

Plusieurs facteurs macroéconomiques ou liés à l'agrégation des comportements individuels peuvent être considérés à la source du phénomène de suréducation.

Sur le plan macroéconomique, un des facteurs explicatifs de la suréducation est la hausse de certification de l'offre de travail, qui est due au *renouvellement démographique*. La simple action du temps fait en sorte que le niveau de diplôme de la population active augmente indépendam-

ment de la demande de force de travail. La forte tendance à l'allongement des études s'est traduite par une élévation du niveau moyen de formation au fil des générations et par un afflux de plus en plus important de diplômés, notamment du postsecondaire, sur le marché du travail.

Devant cette situation d'abondance relative des diplômés, la suréducation émerge comme résultat des relèvements quantitatifs de la demande de qualification des entreprises envers les jeunes. D'une part, comme les emplois sont de plus en plus exigeants en termes de compétences interactives (principalement les capacités de communication, d'analyse et de résolution de problèmes), les employeurs renvoient à la hausse les exigences en matière de formation, en vertu du présupposé que la probabilité de détenir ces compétences augmente avec le niveau de diplôme. Les entreprises sont donc plus enclines à embaucher des jeunes avec un niveau d'instruction supérieur à celui qu'elles auraient auparavant exigé; par ces façons de recruter, elles se prémunissent contre la « pénurie de compétences interactives ». La suréducation apparaît ainsi comme le résultat d'une inadéquation entre les besoins en compétences interactives des entreprises et l'offre du système éducatif qui produit essentiellement des compétences cognitives. D'autre part, les relèvements de la demande de qualification par les entreprises sont dus à un effet de l'offre de diplômes. L'« inflation » des titres scolaires fait en sorte qu'un employeur demande un niveau de diplôme supérieur à celui qu'il aurait exigé auparavant sans que la nature du poste ait changé. Il arrive souvent, par exemple, que les



employeurs exigent officiellement un diplôme de niveau baccalauréat à l'embauche, mais qu'il soit nécessaire de détenir une maîtrise pour avoir des chances d'obtenir le poste.

L'interaction entre la dynamique du système d'enseignement et les stratégies individuelles des jeunes cause également un désajustement entre le processus de qualification et la demande de compétences sur le marché du travail. Ainsi, le comportement des jeunes lors du choix de la filière d'enseignement dépend souvent des gains escomptés. En effet, le choix des étudiants pour différentes filières de formation est, en partie, fonction du rendement relatif de ces dernières en matière de salaires anticipés et de débouchés dans les secteurs professionnels correspondants. Dans ces conditions, un effet d'attraction se manifeste pour certaines filières d'enseignement lorsqu'un déficit apparaît dans divers secteurs professionnels. Une fois le déficit comblé, l'effet d'appel continue en raison du retard de la perception de la situation par les jeunes générations, ce qui conduit à une situation de surproduction relative des diplômés dans les domaines respectifs.

La suréducation est également le produit des comportements stratégiques individuels des jeunes placés dans un système social d'interdépendance. Très souvent, pour un jeune, la suréducation peut être une situation temporaire, résultat de la conjoncture économique (insuffisance de la demande de force de travail) ou d'une information imparfaite sur le marché du travail susceptible d'ajustement dans le temps. Ainsi, dans des périodes de ralentissement économique, les jeunes acceptent plus fréquemment des emplois sous leur qualification, faute de trouver des emplois adaptés à leur formation. Dans ce cas, la croissance économique soutenue peut être le meilleur remède à la suréducation. Indépendamment de la conjoncture, la suréducation peut résulter aussi d'un choix délibéré, dans la mesure où un emploi de niveau plus bas offre une bonne occasion d'investissement. Étant donné l'importance de la formation sur le tas (*learning by doing*) comme indicateur de compétence ainsi que de l'expérience comme critère de sélection de la main-d'œuvre, certains jeunes acceptent consciemment un emploi sous leur qualification certifiée afin de pouvoir accumuler de l'expérience professionnelle et bonifier ainsi leur formation initiale. La suréducation peut ainsi offrir aux jeunes des avantages futurs en raison de l'expérience acquise en cours d'emploi et leur permettre de progresser vers des postes de niveau supérieur.

On peut être ainsi porté à penser que la suréducation n'est qu'une situation temporaire et un tremplin vers le bon emploi. Cependant, il n'est pas ainsi tous les jeunes. Comme les enquêtes mentionnées antérieurement le montrent une

proportion non négligeable de jeunes restent suréduqués, même cinq ans après être sortis avec un diplôme du système d'enseignement. La suréducation peut être, dans leur cas, un état permanent. Ces jeunes seront ainsi moins bien payés que leurs pairs détenant le même niveau de formation et ayant trouvé un emploi correspondant à leurs compétences. Ces jeunes suréduqués ont également une position économique relative plus basse que leurs prédécesseurs des générations antérieures et des attentes relatives au travail inaccomplies (en termes de salaire, par exemple). Ces situations peuvent entraîner des effets négatifs sur les plans des attitudes par rapport au travail (insatisfaction), du comportement (absentéisme, manque d'implication), de la santé psychique ou de la performance au travail.

EN GUISE DE CONCLUSION

En plus de constituer une forme de sous-utilisation de la main d'œuvre et donc un « gaspillage » des ressources investies, la suréducation est l'indicateur d'un processus plus large de *dépréciation des diplômes*. La production accrue de titres scolaires et l'hétérogénéité des filières au sein de chaque niveau de formation a réduit la confiance que les différents acteurs portent dans le système de certification scolaire. Chez les jeunes, le diplôme « générique » n'est plus perçu comme un passeport automatique pour l'emploi, ce qui peut expliquer les taux élevés de décrochage. Ces jeunes qui abandonnent les études semblent rechercher de nouvelles « cartes » de signalisation des compétences autres que le diplôme. Les effets de l'expérience viennent, par exemple, concurrencer de plus en plus les effets du diplôme, le taux de rendement d'une année d'études supplémentaire étant parfois moindre que celui obtenu en travaillant et en acquérant ainsi de l'expérience⁶. Au pôle opposé, pour éviter les difficultés d'insertion attribuables à un niveau de diplôme jugé insuffisant, les jeunes prolongent les études en espérant ainsi se démarquer sur le marché du travail, ce qui en bout de ligne, ne fait qu'accentuer le phénomène de dépréciation. Cette tendance semble en effet s'observer dans la forte croissance relative des effectifs de deuxième cycle universitaire depuis les années 1990 et dans la multiplication des formations complémentaires que l'on acquiert pour devenir un candidat plus intéressant aux yeux de l'employeur.

Il nous paraît évident que l'augmentation de la diplomation sans égard aux conditions du marché du travail conduit à un gaspillage de ressources intellectuelles et s'accompagne d'une détérioration de la position des moins qualifiés dans le système d'emploi, se traduisant par le phénomène qu'on appelle *crowding out*. Ces constatations ne devraient toutefois pas nous conduire à penser qu'il y a



trop de diplômés au Canada. L'existence de la suréducation ne remet pas en question les bénéfices du système d'éducation en général mais les bénéfices de l'éducation à l'intérieur du marché du travail. Il est sans conteste que l'éducation génère des externalités positives pour l'ensemble de la société et nous devons éviter de la justifier exclusivement en raison de son effet sur la productivité de la main-d'œuvre. L'éducation est le moyen privilégié pour enrichir la vie des jeunes et en faire de meilleurs citoyens. Sur ce plan, les diplômés ont une valeur « intrinsèque » qui enrichit leurs détenteurs. Néanmoins, s'il est vrai que « plus on éduque, mieux c'est », il importe cependant de voir comment on forme et à quoi. La question de la suréducation et de la dévalorisation des diplômés est essentielle en regard de l'efficacité des politiques éducatives, compte tenu notamment de leur coût, et il nous semble important de s'intéresser de près à la nature des diplômés et à leur niveau quand on s'interroge sur leur adéquation à la demande des entreprises. |

MIRCEA VULTUR est professeur de sociologie à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) de Québec. Il est directeur de l'Observatoire Jeunes et Société et coresponsable du Comité international de recherche « Sociologie du travail » affilié à l'Association internationale des sociologues de langue française (AISLF). Ses recherches actuelles portent sur le rôle du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes et sur les pratiques de recrutement des entreprises.

Notes

- 1 À noter que la mesure de la suréducation peut être faite dans une perspective objective et normative (analyse de la correspondance entre le diplôme et les emplois occupés) ou dans une perspective subjective (c'est le travailleur lui-même qui spécifie le niveau d'éducation requis pour remplir sa fonction).
- 2 OCDE, 2007, *Regards sur l'éducation 2007. Les indicateurs de l'OCDE*.
- 3 Lavoie, Marie et Ross Finnie, 1997, « Carrières en sciences et en technologie au Canada : une analyse portant sur de nouveaux diplômés universitaires », *Revue trimestrielle de l'éducation*, produit no 81-003-XPB au catalogue de Statistique Canada, 4, 3 :10-34.
- 4 Vahey, Shaun P., 2000, « The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch », *Economics of Education Review*, 19: 219-227.
- 5 Li, C., G. Gervais et A. Duval, 2006, « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada », *Statistique Canada*, 39 : 1-18.
- 6 Vultur, M., 2007, « La structuration de l'insertion professionnelle des jeunes par les modes de recrutement des entreprises » dans Sylvain Bourdon et Mircea Vultur (dir.), *Les jeunes et le travail*, Les Éditions de l'IQRC/Presses de l'Université Laval, Québec, 129-155.

Imagine a School... DVD

Students tell their stories of life and learning in a provocative, honest, moving and refreshing performance available on **DVD**.

The **Imagine a School... DVD** includes a documentary of the creative process of the actors and teachers, highlights of the symposium **Getting it Right for Adolescent Learners**, and an Animator's Guide to encourage exploration of adolescent learning in schools, school districts, communities, and for use in teacher education.

Call **866-803-9549** or visit our website **www.cea-ace.ca** to order your copy. Multiple copy discounts are also available.



"I always believed in listening to the voices of students and now these voices have a platform. Let them echo across our nation."
Bleema Getz, Teacher, Bloor Collegiate Institute.



Canadian Education Association
Association canadienne d'éducation