

Indicateur A4. Quel avantage salarial le niveau de formation procure-t-il ?

Faits marquants

- Les niveaux de formation plus élevés sont plus rémunérateurs. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les actifs occupés à temps plein gagnent 23 % de plus dans l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de l'enseignement post-secondaire non tertiaire que dans l'effectif non diplômé de ces niveaux et 54 % de plus dans l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire que dans l'effectif au plus diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Ces moyennes occultent toutefois de grandes différences entre les domaines d'études.
- Les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire gagnent à peu de choses près autant qu'ils aient suivi la filière générale ou professionnelle. La différence de rémunération entre la filière générale et la filière professionnelle est inférieure ou égale à 5 points de pourcentage dans un tiers environ des pays dont les données sont disponibles. La filière générale procure toutefois un avantage salarial compris entre 15 et 20 points de pourcentage dans certains pays, tels que l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande, la France et le Royaume-Uni.
- Les jeunes diplômés gagnent 62 % de plus trois ans après la fin de leurs études s'ils ont fait une licence, ou formation équivalente, que s'ils ont arrêté leurs études une fois diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cet avantage salarial est inférieur à 25 % en Norvège et en Suède, mais est égal ou supérieur à 100 % au Chili, en Lituanie et en Turquie.

Contexte

Dans l'ensemble, l'élévation du niveau de formation entraîne l'amélioration des débouchés sur le marché du travail (voir l'indicateur A3) et l'augmentation de la rémunération. La perspective de percevoir une rémunération plus élevée et de la voir de surcroît augmenter au fil du temps est, avec d'autres avantages sociaux, un aiguillon important qui incite les individus à continuer de se former.

L'avantage salarial que procure l'élévation du niveau de formation varie parfois selon l'âge, le sexe, le niveau de l'enseignement tertiaire, la filière et le domaine d'études. Les individus plus qualifiés et plus expérimentés sont plus susceptibles de gagner davantage. Toutefois, la rémunération varie toujours selon le sexe indépendamment de l'âge, du niveau de formation, de la filière et du domaine d'études dans tous les pays.

Des facteurs autres que ceux liés à la formation, dont la demande de compétences sur le marché du travail, l'offre de main-d'œuvre aux divers niveaux de formation, la législation sur le salaire minimal et le droit du travail, les structures et les usages professionnels (notamment la puissance des syndicats, le champ d'application des conventions collectives et la qualité des conditions de travail) interviennent aussi dans la rémunération des travailleurs. Ces facteurs contribuent également aux différences dans la répartition des rémunérations.

Autres faits marquants

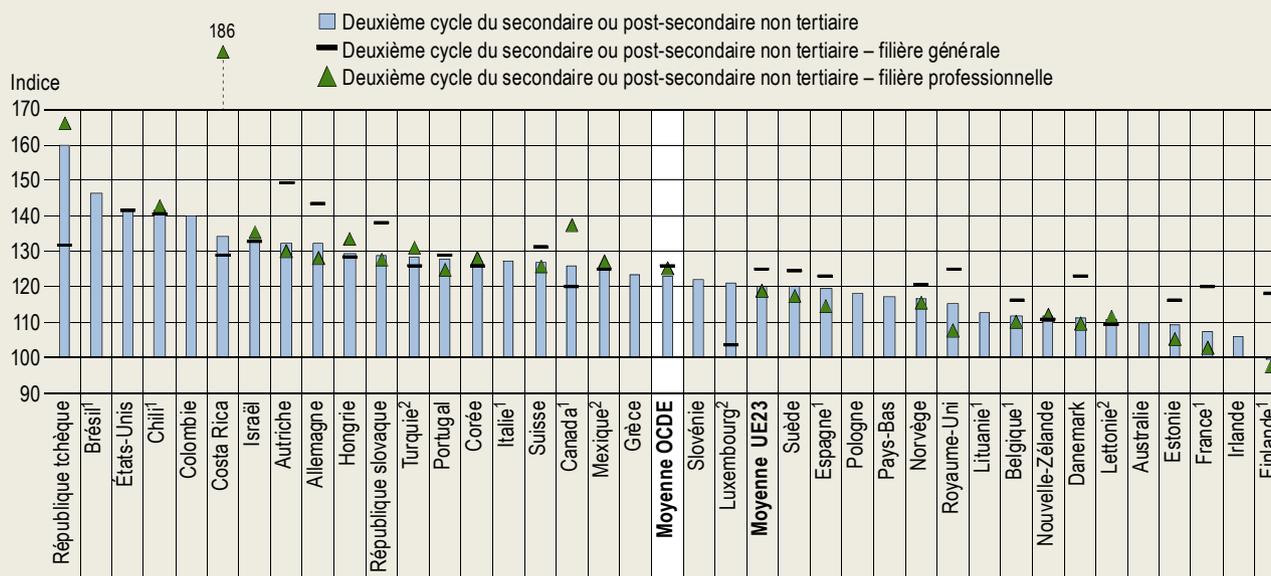
- L'avantage salarial que procure le niveau de formation augmente au fil de la carrière. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les 25-34 ans diplômés de l'enseignement tertiaire peuvent espérer gagner près de 50 % de plus une fois qu'ils auront entre 45 et 54 ans. En moyenne, les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire gagneront environ 20 % de plus et les diplômés d'un niveau d'enseignement inférieur, 10 %. Dans l'ensemble, les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire voient leur rémunération augmenter plus rapidement s'ils ont suivi la filière générale plutôt que la filière professionnelle. Les différences entre les deux filières restent toutefois ténues dans la plupart des pays.
- Le différentiel salarial persiste entre les sexes à tous les niveaux de formation. Dans les pays de l'OCDE, les femmes gagnent 77 % de la rémunération des hommes dans l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire travaillant à temps plein. L'écart salarial entre les femmes et les hommes est du même

ordre chez les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, de l'enseignement post-secondaire non tertiaire et de l'enseignement tertiaire.

- Trois ans après la fin de leurs études, les diplômés gagnent plus après un master, ou formation équivalente, qu'après une licence, ou formation équivalente, et qu'après le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Dans la moitié des pays dont les données sont disponibles, les jeunes gagnent plus du double après un master qu'après le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; l'avantage salarial que procure un master est de l'ordre de 50 % seulement en Lettonie, en Norvège et en Suède, mais atteint près de 200 % au Chili.

Graphique A4.1. Rémunération des diplômés du deuxième cycle du secondaire ou du post-secondaire non tertiaire rapportée à celle de l'effectif non diplômé du deuxième cycle du secondaire, selon la filière d'enseignement (2018)

Actifs âgés de 25 à 64 ans (actifs occupés à plein temps toute l'année) ; inférieur au deuxième cycle du secondaire = 100



1. L'année de référence n'est pas 2018. Consulter le tableau A4.1 pour de plus amples informations.

2. Rémunération nette d'impôts sur le revenu.

Les pays sont classés par ordre décroissant de la rémunération relative des 25-64 ans diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire.

Source : OCDE (2020). Base de données de *Regards sur l'éducation*, <http://stats.oecd.org/>. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162451>

Remarque

Cet indicateur présente trois rémunérations de référence. La première rémunération de référence est celle de l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Elle sert à chiffrer les écarts de rémunération entre cet effectif et l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de l'enseignement post-secondaire non tertiaire. La deuxième rémunération de référence est celle de l'effectif au plus diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire. Elle sert à chiffrer les écarts de rémunération entre cet effectif et les effectifs diplômés d'autres niveaux d'enseignement. La troisième rémunération de référence, qui rend compte des écarts de rémunération entre les sexes, est celle des hommes. Dans les trois cas, l'accent est mis sur la rémunération relative, de sorte que l'augmentation ou la diminution des écarts peut refléter un changement dans le groupe à l'étude (le numérateur) ou le groupe de référence (le dénominateur). La rémunération relative plus élevée associée à l'enseignement tertiaire peut par exemple s'expliquer par le fait qu'elle est plus élevée à ce niveau de formation ou que celle associée au deuxième cycle de l'enseignement secondaire est moins élevée.

Analyse

Rémunération relative des actifs non diplômés de l'enseignement tertiaire, selon la filière d'enseignement

Le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est de l'avis général le niveau de formation minimum pour réussir sur le marché du travail. Les niveaux de formation inférieurs au deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont associés non seulement aux taux d'emploi les moins élevés (voir l'indicateur A3), mais aussi aux rémunérations les plus faibles. La rémunération tend à augmenter avec le niveau de formation.

En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les 25-64 ans qui travaillent à temps plein gagnent 23 % de plus s'ils sont diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire que s'ils ne sont pas diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. La rémunération relative des diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire est la plus élevée au Brésil, au Chili, en Colombie aux États-Unis et en République tchèque, où elle représente au moins 40 % de plus que celle des non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le Graphique A4.1).

Par contraste, l'avantage salarial des diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire par rapport aux non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est minime ou négligeable dans quelques pays. C'est le cas en Autriche, en Estonie, en France et en Irlande, où l'avantage salarial ne dépasse pas 10 %. Il est intéressant de constater que par comparaison avec l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, les diplômés de ce niveau d'enseignement ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire ont de bien meilleures perspectives sur le marché du travail, comme le montre leur taux d'emploi supérieur de 20 points de pourcentage environ (voir l'indicateur A3).

En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire gagnent à peu de choses près autant qu'ils aient suivi la filière générale ou professionnelle. Leur rémunération est supérieure de 25 % environ à celle de l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le Graphique A4.1).

Dans un tiers environ des pays membres et partenaires de l'OCDE, la différence de rémunération entre les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de l'enseignement post-secondaire non tertiaire selon qu'ils ont suivi la filière générale ou professionnelle est inférieure ou égale à 5 points de pourcentage. La filière générale procure toutefois un avantage salarial compris entre 15 et 20 points de pourcentage dans certains pays, tels que l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande, la France et le Royaume-Uni. Dans quelques pays, la filière professionnelle est plus rémunératrice que la filière générale. L'avantage salarial que procure la filière professionnelle est égal ou supérieur à 20 points de pourcentage au Canada, au Costa Rica et en République tchèque (voir le Graphique A4.1).

Rémunération relative des actifs diplômés de l'enseignement tertiaire, selon le niveau de l'enseignement tertiaire

Dans tous les pays de l'OCDE, les différentiels salariaux sont dans l'ensemble plus marqués entre les diplômés de l'enseignement tertiaire et les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire qu'entre les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de l'enseignement post-secondaire non tertiaire et les non-diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Dans les pays de l'OCDE, les 25-64 ans qui travaillent à temps plein gagnent en moyenne 54 % de plus s'ils sont diplômés de l'enseignement tertiaire que s'ils sont diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le Graphique A4.2).

Un diplôme tertiaire procure un avantage salarial important dans la plupart des pays membres et partenaires de l'OCDE. Chez les actifs occupés à temps plein, les diplômés de l'enseignement tertiaire jouissent de l'avantage salarial le plus important au Brésil, au Chili, en Colombie et au Costa Rica, où ils gagnent plus de deux fois plus que les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Dans tous ces pays, le pourcentage de diplômés de l'enseignement tertiaire compte parmi les moins élevés des pays membres et partenaires de l'OCDE (moins de 25 %), ce qui explique en partie leur grand avantage salarial (voir l'indicateur A1 et le Graphique A4.2).

L'avantage salarial des diplômés de l'enseignement tertiaire varie toutefois sensiblement entre les niveaux de l'enseignement tertiaire. Dans la plupart des pays membres et partenaires de l'OCDE, les actifs occupés sont mieux rémunérés après un master ou un doctorat, ou formation équivalente, qu'après une licence, ou formation équivalente, et après une licence qu'après une formation tertiaire de cycle court. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les travailleurs gagnent 20 % de plus s'ils ont suivi une formation tertiaire de cycle court que s'ils sont au plus diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. L'avantage salarial augmente et atteint 43 % après une licence et près de 90 % après un master ou un doctorat.

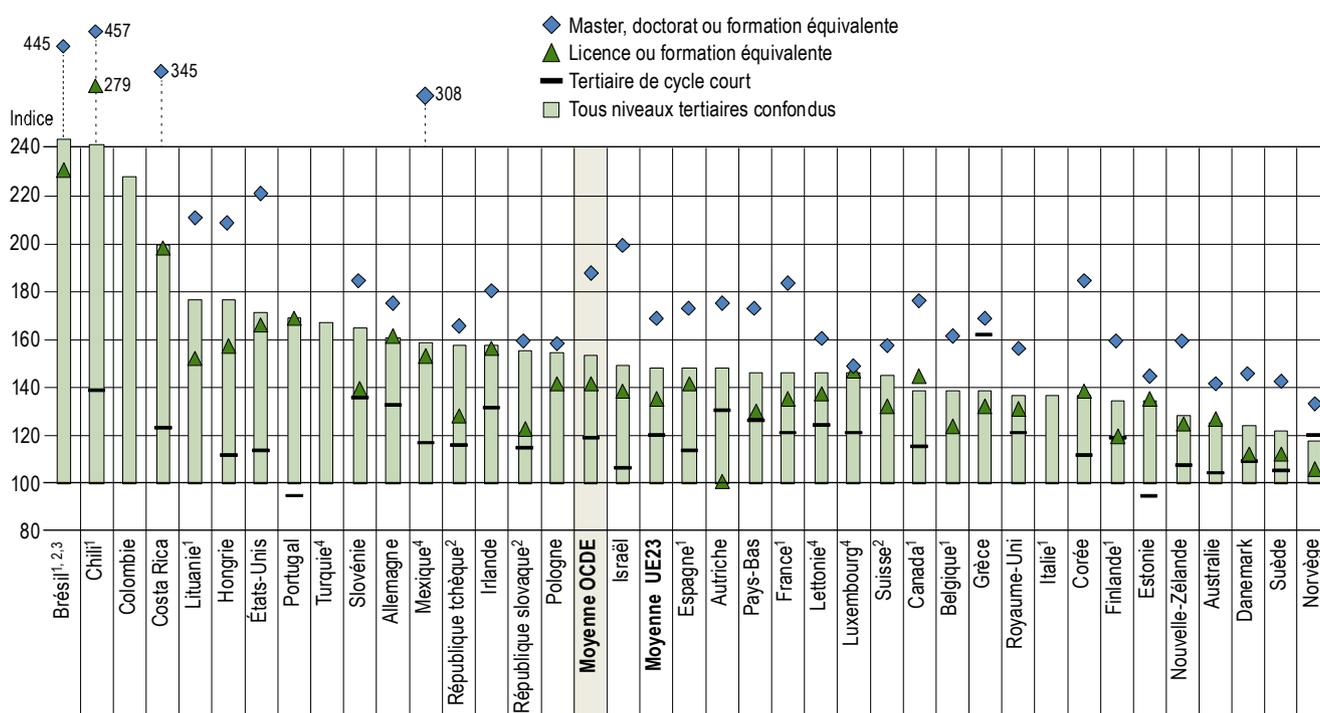
Ce constat général souffre quelques exceptions importantes. En Estonie et au Portugal, les diplômés gagnent moins s'ils ont suivi une formation tertiaire de cycle court que s'ils ont au plus terminé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Dans ces deux pays, ces groupes représentent toutefois un pourcentage peu élevé de l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire.

De plus, la rémunération des travailleurs est plus élevée après une formation tertiaire de cycle court qu'après une licence en Autriche, en Grèce et en Norvège. Tous ces pays, sauf la Grèce, comptent parmi ceux où le pourcentage de diplômés à l'issue d'une formation tertiaire de cycle court est le plus élevé : 10 % au moins des adultes sont diplômés de ce niveau (voir l'indicateur A1).

Selon l'analyse de la situation des jeunes diplômés dans 12 pays, une licence ou un master, ou formation équivalente, procure un avantage salarial important par rapport au deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir l'Encadré A4.1).

Graphique A4.2. Rémunération des diplômés du tertiaire rapportée à celle des diplômés du deuxième cycle du secondaire (2018)

Actifs âgés de 25 à 64 ans (actifs occupés à plein temps toute l'année) ; deuxième cycle du secondaire = 100



1. L'année de référence n'est pas 2018. Consulter le tableau source pour de plus amples informations.

2. L'indice 100 se rapporte à la combinaison des niveaux 3 et 4 dans la classification des niveaux de formation de la CITE 2011.

3. Sont incluses en licence ou formation équivalente des formations tertiaires de cycle court.

4. Rémunération nette d'impôts sur le revenu.

Les pays sont classés par ordre décroissant de la rémunération relative des diplômés de tout niveau de l'enseignement tertiaire.

Source : OCDE (2020). Base de données de *Regards sur l'éducation*, <http://stats.oecd.org>. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162470/>

Augmentation de la rémunération avec l'âge, selon le niveau de formation

L'élévation du niveau de formation est associée à une augmentation plus rapide de la rémunération durant toute la vie active, de sorte que le différentiel salarial entre les niveaux de formation tend à se creuser avec l'âge. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les 45-54 ans gagnent 10 % de plus que les 25-34 ans dans l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Ils gagnent 20 % de plus que leurs cadets dans l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire et 50 % de plus qu'eux dans l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire (voir le Graphique A4.3).

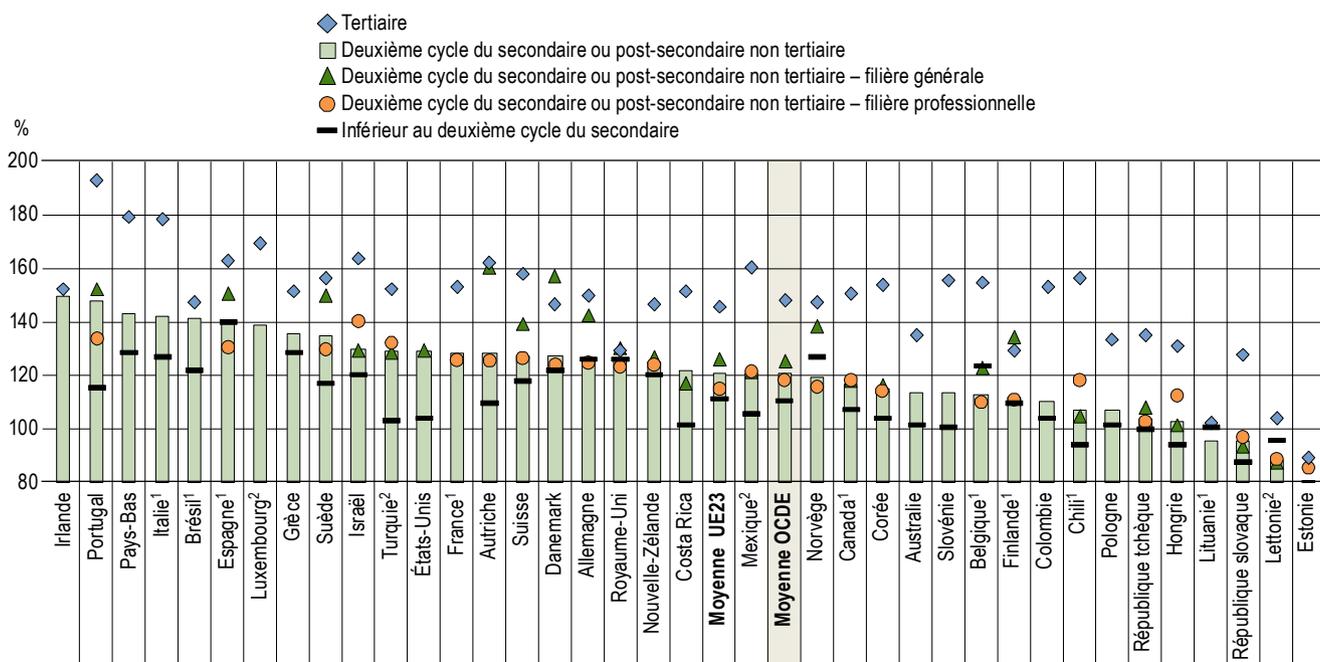
L'avantage salarial plus élevé des aînés signifie soit que cet avantage augmente avec l'expérience, soit que les jeunes sont moins bien rémunérés (ou que les deux effets se conjuguent). Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'augmentation de la rémunération durant la carrière est principalement déterminée par l'ancienneté et par l'accumulation de l'expérience professionnelle et des responsabilités (OCDE, 2019^[1]). En dépit de l'accroissement rapide du pourcentage de diplômés de l'enseignement tertiaire, l'écart salarial entre les diplômés de ce niveau d'enseignement plus âgés et plus jeunes n'a guère évolué au cours des 10 dernières années. Dans la plupart des pays, l'avantage salarial que procure l'âge a augmenté, mais dans une mesure inférieure à 10 points de pourcentage (OCDE, 2020^[2]). Il s'ensuit que l'écart salarial entre les plus âgés et les plus jeunes s'explique essentiellement par la relation positive entre la rémunération et l'expérience professionnelle. Cet écart peut servir d'indicateur de l'évolution probable de la rémunération pendant la vie active.

L'ampleur des augmentations salariales liées à l'âge varie sensiblement entre les pays membres et partenaires de l'OCDE. Dans plus de la moitié des pays, la rémunération moyenne varie de moins de 10 % entre les 45-54 ans et les 25-34 ans non diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cette différence ténue peut s'expliquer par le fait que les 25-34 ans ont plus d'expérience professionnelle s'ils ne sont pas diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire que s'ils sont diplômés de l'enseignement tertiaire, auquel cas ils n'ont terminé leurs études qu'il y a peu. La différence entre les deux effectifs de travailleurs est toutefois supérieure à 25 % en Allemagne, en Espagne, en Grèce, en Italie, en Norvège, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni (voir le Graphique A4.3).

Dans la plupart des pays membres et partenaires de l'OCDE, le différentiel salarial entre les 45-54 ans et les 25-34 ans est moins élevé dans l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire que dans l'effectif diplômé de ce niveau d'enseignement et de l'enseignement post-secondaire non tertiaire. Ce différentiel est égal ou supérieur à 40 % environ au Brésil, en Espagne, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas et au Portugal, mais inférieur à 10 % au Chili, en Hongrie, en Pologne et en République tchèque. Les jeunes diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire gagnent toutefois plus que leurs aînés dans quelques pays. C'est le cas en Estonie, en Lettonie, en Lituanie et en République slovaque (voir le Graphique A4.3).

Graphique A4.3. Rémunération des 45-54 ans rapportée à celle des 25-34 ans, selon le niveau de formation et la filière d'enseignement (2018)

Actifs occupés à plein temps toute l'année ; rémunération des 25-34 ans = 100



1. L'année de référence n'est pas 2018. Consulter le tableau A4.1 pour de plus amples informations.

2. Rémunération nette d'impôts sur le revenu.

Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage de 25-64 ans diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire.

Source : OCDE (2020). Base de données de *Regards sur l'éducation*, <http://stats.oecd.org/>. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

StatLink <https://doi.org/10.1787/888934162489>

Par contraste, les plus âgés gagnent au moins 50 % de plus que leurs cadets dans l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire dans la moitié environ des pays membres et partenaires de l'OCDE dont les données sont disponibles. Le différentiel salarial entre les diplômés de l'enseignement tertiaire plus âgés et plus jeunes n'est inférieur à 10 points de pourcentage qu'en Estonie, en Lettonie et en Lituanie et est supérieur à 60 % en Autriche, en Espagne, en Israël, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Portugal. L'augmentation de l'avantage salarial des diplômés de l'enseignement tertiaire au fil de leur carrière peut notamment s'expliquer par le fait que les individus plus instruits sont plus susceptibles de trouver un emploi et de le garder et ont davantage la possibilité d'acquérir de l'expérience dans le cadre professionnel (voir le Graphique A4.3).

Chez les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire, le différentiel salarial entre les plus âgés et les plus jeunes est plus élevé dans l'effectif diplômé en filière générale que dans l'effectif diplômé en filière professionnelle dans la plupart des pays membres et partenaires de l'OCDE. La filière générale procure une augmentation salariale de plus de 20 points de pourcentage de plus en Autriche, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en Norvège et en Suède, tandis que la filière professionnelle procure une augmentation de 10 points de pourcentage de plus environ au Chili, en Hongrie et en Israël.

Le différentiel salarial entre les diplômés plus âgés et plus jeunes en filière générale et en filière professionnelle confirme les observations de plusieurs chercheurs, à savoir que la filière professionnelle améliore les débouchés sur le marché du travail et la rémunération en début de carrière, mais que cet avantage diminue avec le temps et qu'à long terme, celui de la filière générale est plus important (Hanushek et al., 2017^[3] ; Brunello et Rocco, 2017^[4]).

Encadré A4.1. Rémunération relative des jeunes diplômés

Certains pays disposent de données administratives longitudinales sur les jeunes diplômés, à la fois sur leur formation et sur leur situation au regard de l'emploi à l'issue de leur formation. Combinées aux résultats d'enquêtes par sondage auprès des diplômés et des non-diplômés, ces données permettent de mieux cerner la progression de la rémunération des jeunes entre l'âge de 15 et 34 ans en fonction de leur niveau de formation.

Dans les 12 pays dont les données sont disponibles, les jeunes gagnent 62 % de plus trois ans après la fin de leurs études s'ils ont fait une licence, ou formation équivalente, que s'ils ont arrêté leurs études une fois diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cet avantage salarial calculé dans l'effectif de licenciés qui travaillent à temps plein et à temps partiel varie fortement entre les pays : il est égal ou supérieur à 100 % au Chili, en Lituanie et en Turquie, mais est inférieur à 25 % en Norvège et en Suède (voir le panneau A du Graphique A4.4).

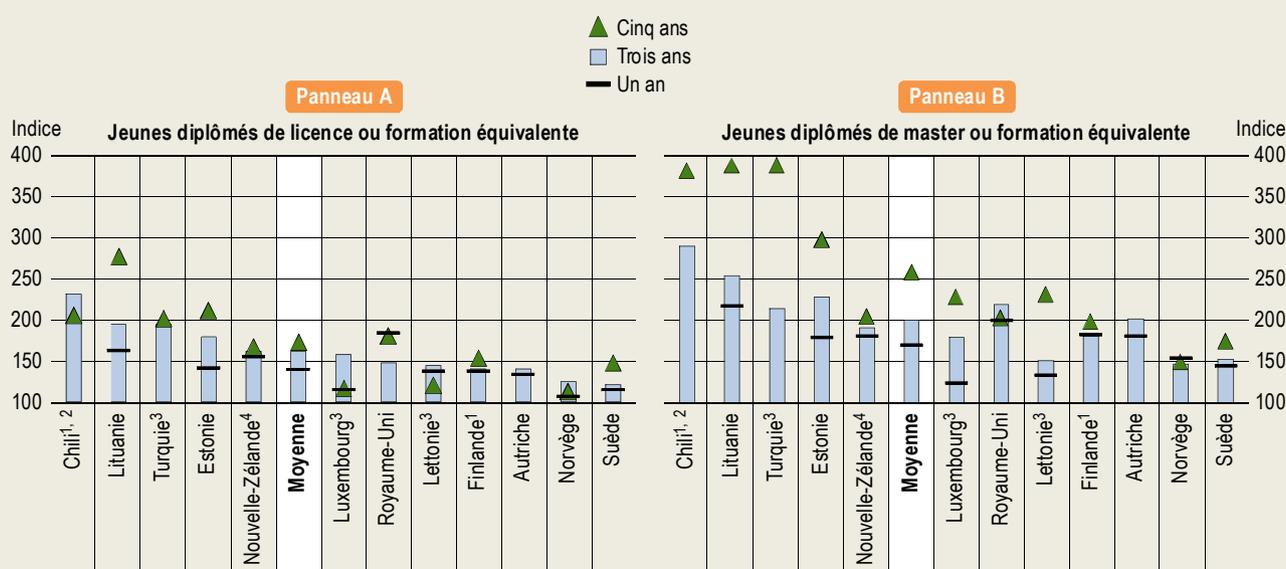
Dans tous les pays, l'avantage salarial des licenciés par rapport aux diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est inférieur s'il est calculé dans le même groupe d'âge plutôt qu'en fonction du même nombre d'années après la fin des études. L'avantage salarial qui s'observe trois ans après la fin des études en Norvège et en Suède – les deux pays où il est le moins élevé – disparaît une fois calculé dans le groupe d'âge des 25-34 ans. Le désavantage salarial des diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire est en partie compensé par leurs années supplémentaires d'expérience professionnelle entre l'âge de 25 et 34 ans. À long terme toutefois, l'avantage salarial des diplômés de l'enseignement tertiaire augmente cinq ans après la fin des études (voir le Tableau A4.4 et le panneau A du Graphique A4.4).

Trois ans après la fin de leurs études, les diplômés sont mieux rémunérés après un master, ou formation équivalente, qu'après une licence, ou formation équivalente, et qu'après le deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans les pays dont les données sont disponibles. Dans la moitié environ des pays, les jeunes gagnent plus du double après un master qu'après le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ; l'avantage salarial que procure un master est de l'ordre de 50 % seulement en Lettonie, en Norvège et en Suède, mais atteint près de 200 % au Chili (voir le panneau B du Graphique A4.4).

Les jeunes diplômés à l'issue d'un master voient leur rémunération évoluer selon la même tendance dans la plupart des pays dont les données sont disponibles. Leur avantage salarial par rapport aux jeunes diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire diminue durant les cinq premières années suivant la fin de leurs études. En Lituanie par exemple, les jeunes gagnent environ trois fois plus après un master qu'après le deuxième cycle de l'enseignement secondaire un an après la fin de leurs études. L'avantage salarial après un master n'atteint plus que 150 % trois ans plus tard et 100 % cinq ans plus tard. Dans certains pays en revanche, surtout en Finlande, en Norvège, en Nouvelle-Zélande et en Suède, la variation de l'avantage salarial que procure un master par rapport au deuxième cycle de l'enseignement secondaire est plus faible (voir le panneau B du Graphique A4.4).

Graphique A4.4. Rémunération des jeunes diplômés de licence et de master, ou formation équivalente, rapportée à celle des jeunes diplômés du deuxième cycle du secondaire, selon le nombre d'années après la fin des études (2018)

Actifs occupés à temps plein ou partiel (âgés de 15 à 34 ans) non scolarisés, deuxième cycle du secondaire = 100



1. Année de référence : 2017.

2. La catégorie « Trois ans » après la fin des études correspond à deux ans.

3. Rémunération nette d'impôts sur le revenu.

4. Diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire en filière générale uniquement.

Les pays sont classés par ordre décroissant de la rémunération relative des actifs diplômés de licence, ou formation équivalente, trois ans après la fin des études.

Source : OCDE (2020), Collecte de données sur la situation des jeunes diplômés sur le marché du travail.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162508>

Différences de rémunération entre les femmes et les hommes, selon le niveau de formation

Les femmes ne gagnent autant que les hommes dans aucun pays membre ou partenaire de l'OCDE. Dans les pays de l'OCDE, les femmes gagnent 77 % de la rémunération des hommes dans l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire travaillant à temps plein, soit un écart de 23 %. L'écart salarial qui s'observe entre les femmes et les hommes est du même ordre dans l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et de l'enseignement post-secondaire non tertiaire (22 %), tout comme dans l'effectif diplômé de l'enseignement tertiaire (24 %) (voir le Tableau A4.3).

Comme les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, l'écart salarial moyen tous travailleurs confondus (à temps plein et à temps partiel) est encore plus important entre les sexes. Tous travailleurs confondus (à temps plein et à temps partiel), les femmes ne gagnent en moyenne que 69 % de la rémunération des hommes dans l'effectif non diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et 70 % dans l'effectif diplômé du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, de l'enseignement post-secondaire non tertiaire et de l'enseignement tertiaire dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2020^[2]).

Les raisons qui expliquent ces écarts entre les sexes résident dans les stéréotypes sexistes, les conventions sociales et la discrimination envers les femmes, mais également dans les différences de domaines d'études entre les hommes et les femmes. Les stéréotypes sexistes et les conventions sociales expliquent vraisemblablement aussi en partie les différences de domaines d'études observées entre les hommes et les femmes. Les hommes sont plus nombreux à opter pour des domaines d'études plus rémunérateurs comme l'ingénierie, les industries de transformation et la production ou les technologies de l'information et de la communication (TIC), et les femmes, à opter pour des domaines d'études moins rémunérateurs comme l'éducation et les lettres et arts (OCDE, 2019^[5]).

Depuis quelques années, les gouvernements se préoccupent davantage des écarts salariaux entre les sexes. De nombreux pays ont adopté de nouvelles politiques visant à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Certains pays ont pris des mesures concrètes, notamment au sujet de la transparence des rémunérations, pour améliorer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (OCDE, 2018^[6]). Dans la plupart des pays dont les données sont disponibles, l'écart salarial entre les diplômées et diplômés de l'enseignement tertiaire a diminué entre 2010 et 2018. En moyenne, dans les 18 pays de l'OCDE dont les données des deux années de référence sont disponibles, l'écart s'est réduit d'environ 3 points de pourcentage et est supérieur à 5 points de pourcentage en Australie, en Corée, en Estonie, au Luxembourg, en Norvège et aux Pays-Bas (OCDE, 2019^[5]).

Encadré A4.2. Choix du domaine d'études et rémunération prévue

Des données ont été recueillies sur le niveau de formation et la rémunération selon les domaines d'études lors de la préparation de *Regards sur l'éducation 2019* dans 12 pays, à savoir l'Allemagne, l'Autriche, le Chili, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, la Lettonie, la Norvège, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et la Suisse. Ces données combinées à celles recueillies lors de la collecte de données UOE sur les nouveaux inscrits par domaine d'études permettent de mieux cerner les domaines d'études choisis par les étudiants et le niveau de rémunération qui y est associé.

L'avantage salarial des diplômés de l'enseignement tertiaire varie aussi en fonction de leur domaine d'études. Les deux grands domaines d'études les plus rémunérateurs sont, d'une part, l'ingénierie, les industries de transformation et la construction et, d'autre part, les technologies de l'information et de la communication (TIC). Chez les actifs occupés à temps plein et à temps partiel, les diplômés de l'enseignement tertiaire gagnent en moyenne 56 % de plus que les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire et ce, quel que soit leur domaine d'études, dans les 12 pays de l'OCDE dont les données de 2017 sont disponibles ; leur avantage salarial est même de l'ordre de 80 % dans les domaines d'études les plus rémunérateurs. Les lettres et arts et l'éducation sont les deux grands domaines d'études les moins rémunérateurs. Les diplômés de l'enseignement tertiaire qui ont choisi l'un de ces domaines gagnent de l'ordre de 25 % de plus que les diplômés du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le Graphique A4.5).

Sous l'angle économique, il serait logique que les perspectives professionnelles et financières soient très déterminantes dans les choix individuels du domaine d'études. En d'autres termes, le domaine d'études le plus rémunérateur devrait être celui choisi par le pourcentage le plus élevé de nouveaux inscrits dans l'enseignement tertiaire. La comparaison de l'avantage salarial et du pourcentage de nouveaux inscrits entre les domaines d'études dans les 12 pays de l'OCDE dont les données sont disponibles révèle toutefois une corrélation de faible intensité.

L'hypothèse que le choix du domaine d'études est dicté par les perspectives financières n'est confirmée que dans la moitié des grands domaines retenus dans le Graphique A4.5. Le caractère peu rémunérateur des lettres et arts (17 % d'avantage salarial) et de l'éducation (25 %) correspond à un pourcentage peu élevé de nouveaux inscrits (10 % dans le premier et 8 % dans le second). À l'inverse, le caractère très rémunérateur de l'ingénierie, des industries de transformation et de la construction, d'une part, et du commerce, de l'administration et du droit, d'autre part, correspond à un pourcentage élevé de nouveaux inscrits (16 % dans le premier et 23 % dans le second). Par contraste, les TIC sont associées à un avantage salarial de 78 %, mais n'attirent que 5 % de nouveaux inscrits, tandis que les sciences naturelles, les mathématiques et les statistiques sont associées à un avantage de 66 % et n'attirent que 7 % des nouveaux inscrits. Dans certains pays toutefois, l'accès à des domaines d'études spécifiques est limité en fonction de la capacité d'accueil et les candidats doivent réussir le processus de sélection (voir l'indicateur D6 dans (OCDE, 2019^[5]) et le Graphique A4.5).

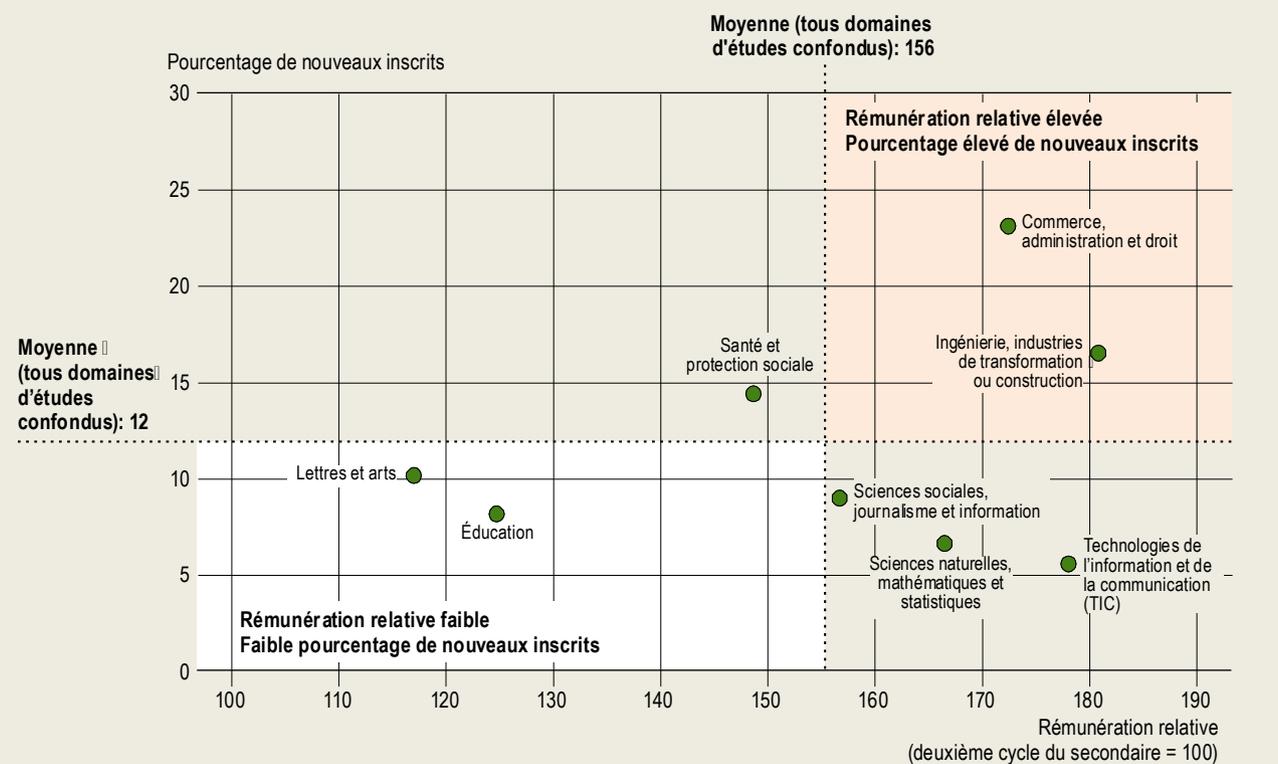
La conclusion reste la même après analyse distincte de chaque pays (dont le graphique ne rend pas compte) dans tous les pays sauf au Chili, au Portugal et en Suède, où les domaines d'études les plus rémunérateurs sont aussi les plus prisés (voir (OCDE, 2019^[5]), le Tableau A4.4 et (OCDE, 2020^[7])).

Plusieurs raisons différentes expliquent l'impact peu élevé de la rémunération sur le pourcentage de nouveaux inscrits, notamment la limitation du nombre de candidats admis dans certains domaines d'études, les marchés où valoriser les compétences, le manque d'informations sur les perspectives salariales associées aux domaines d'études et les motivations et centres d'intérêt des étudiants.

Avec les rémunérations plus élevées comme indicateur de la demande sur le marché du travail, ces chiffres suggèrent l'existence d'un déséquilibre potentiel entre les profils les plus demandés sur le marché du travail et les diplômés présents actuellement sur le marché dans certains pays (voir aussi l'indicateur A6 dans *Regards sur l'éducation 2017* (OCDE, 2017^[8])). Il est donc essentiel pour les responsables politiques de comprendre pourquoi les étudiants choisissent tel ou tel domaine d'études, car la répartition des nouveaux inscrits entre les domaines d'études peut être révélatrice d'un manque de travailleurs qualifiés à l'avenir.

Graphique A4.5. Relation entre le pourcentage de nouveaux inscrits dans le tertiaire et la rémunération relative, selon le domaine d'études (2017)

Moyenne des pays de l'OCDE dont les données sont disponibles



Source : OCDE (2020). Base de données de *Regards sur l'éducation*, <http://stats.oecd.org>. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162527>

Définitions

Le terme « adultes » désigne la population âgée de 25 à 64 ans.

Le **niveau de formation** correspond au plus haut niveau d'enseignement dont les individus sont diplômés.

Les **domaines d'études** sont dérivés des domaines d'études et de formation de la CITE (CITE-F 2013).

Niveaux de formation : les niveaux de la CITE 2011 sont tous décrits dans le *Guide du lecteur*, au début du présent rapport.

Méthodologie

L'analyse de la rémunération relative de la population par niveau de formation et de sa répartition entre les niveaux de rémunération est basée sur les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Le temps de travail n'est pas contrôlé, alors qu'il peut influencer sur la rémunération en général et sur la répartition en particulier. L'analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes porte uniquement sur les actifs occupés à temps plein. Concernant la rémunération des travailleurs à temps plein, les pays ont précisé s'ils se sont basés sur une définition spécifique de la condition de travailleur à temps plein ou sur le temps de travail hebdomadaire minimal.

La période de référence des données sur les rémunérations est annuelle, mensuelle ou hebdomadaire, selon les pays. La longueur de la période de référence des rémunérations varie aussi. Dans la plupart des pays, les rémunérations sont celles avant impôts. La rémunération des travailleurs indépendants est exclue des chiffres de nombreux pays et, dans l'ensemble, il n'existe pas de méthode simple et comparable qui permette de faire la distinction entre la rémunération et le rendement du capital investi dans l'entreprise.

Cet indicateur ne tient pas compte de l'impact des revenus effectifs générés par les services publics gratuits. En conséquence, les rémunérations peuvent être moins élevées dans certains pays que dans d'autres, mais les différences peuvent être compensées par le fait que les soins de santé et l'enseignement sont gratuits.

Les données présentées par pays sont dérivées de la rémunération moyenne, mais elles peuvent varier fortement entre les individus. Les données présentées dans le tableau A4.2 « Niveau de rémunération rapporté à la rémunération médiane, selon le niveau de formation (2018) » montrent la variation de la rémunération entre les individus.

La rémunération moyenne des hommes et des femmes n'est pas la moyenne simple de la rémunération des hommes et des femmes, mais est calculée sur la base de la rémunération de l'ensemble de la population. Pour calculer cette moyenne globale, la rémunération moyenne des hommes et des femmes est pondérée en fonction du pourcentage d'hommes et de femmes à chaque niveau de formation.

Voir le *Guide de l'OCDE pour l'établissement de statistiques internationalement comparables dans le domaine de l'éducation 2018* (OCDE, 2019^[9]) pour de plus amples informations. Voir les notes spécifiques aux pays à l'annexe 3 (<https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>).

Source

Cet indicateur est basé sur la collecte de données sur l'enseignement et les rémunérations du réseau LSO (*Labour Market and Social Outcomes of Learning*) de l'OCDE qui est chargé d'élaborer les données relatives aux retombées de l'éducation sur l'économie, le marché du travail et la société. La collecte de données prend en compte la rémunération des actifs occupés durant la période de référence qui travaillent à temps plein ou à temps partiel toute l'année ou pendant une partie de l'année. Cette base de données contient des données sur la dispersion des rémunérations ainsi que sur la rémunération des actifs scolarisés et non scolarisés. Les données de la plupart des pays proviennent d'enquêtes nationales auprès des ménages, telles que les enquêtes sur la population active, les Statistiques communautaires sur le revenu et les conditions de vie (SILC) de l'Union européenne et d'autres collectes de données spécifiques sur les niveaux de rémunération. Un quart environ des pays utilisent les données fiscales ou autres. Voir les remarques spécifiques aux pays sur les sources nationales à l'annexe 3 (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Références

- Brunello, G. et L. Rocco (2017), « The labor market effects of academic and vocational education over the life cycle: Evidence based on a British cohort », *Journal of Human Capital*, vol. 11/1, pp. 106-166, <http://dx.doi.org/10.1086/690234>. [4]
- Hanushek, E. et al. (2017), « General education, vocational education, and labor-market outcomes over the life cycle », *The Journal of Human Resources*, vol. 52/1, pp. 48-87, <http://dx.doi.org/10.3368/jhr.52.1.0415-7074R>. [3]
- OCDE (2020), *Base de données de Regards sur l'éducation - Nouveaux inscrits par domaine d'études*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EDU_ENTR_FIELD. [7]
- OCDE (2020), *Éducatons et revenus*, Base de données de Regards sur l'éducation, OCDE.Stat, https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_EARNINGS. [2]
- OCDE (2019), *Guide de l'OCDE pour l'établissement de statistiques internationalement comparables dans le domaine de l'éducation 2018 : Concepts, normes, définitions et classifications*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264305380-fr>. [9]

OCDE (2019), *Regards sur l'éducation 2019 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, [5]
<https://dx.doi.org/10.1787/6bcf6dc9-fr>.

OCDE (2019), *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, Éditions OCDE, Paris, [1]
<https://dx.doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.

OCDE (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, [6]
<https://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr>.

OCDE (2017), *Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, [8]
<https://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.

Tableaux de l'indicateur A4

Tableau A4.1	Rémunération relative des actifs occupés, selon le niveau de formation (2018)
Tableau A4.2	Niveau de rémunération rapporté à la rémunération médiane, selon le niveau de formation (2018)
Tableau A4.3	Rémunération des femmes en pourcentage de celle des hommes, selon le niveau de formation et le groupe d'âge (2018)
Tableau A4.4	Rémunération relative des actifs occupés, selon le niveau de formation et l'âge (2018)

Date butoir pour les données : 19 juillet 2020. Les mises à jour peuvent être consultées en ligne (<http://dx.doi.org/10.1787/eag-data-en>). D'autres données désagrégées sont également disponibles dans la Base de données de *Regards sur l'éducation* (<http://stats.oecd.org/>).

StatLink: <https://doi.org/10.1787/888934162356>

Tableau A4.1. Rémunération relative des actifs occupés, selon le niveau de formation (2018)

Rémunération des 25-64 ans (actifs occupés à plein temps toute l'année)

OCDE	Niveau de référence : Deuxième cycle du secondaire = 100						Niveau de référence : Inférieur au deuxième cycle du secondaire = 100		
	Inférieur au deuxième cycle du secondaire	Post-secondaire non tertiaire	Tertiaire			Total	Deuxième cycle du secondaire ou post-secondaire non tertiaire		
			Formation de cycle court	Licence ou formation équivalente	Master, doctorat ou formation équivalente		Total	Filières générales	Filières professionnelles
	(1)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(11)	(12)	(13)
Pays									
Australie	91	101	104	127	142	125	110	x(11)	x(11)
Autriche	76	106	131	101	175	148	132	149	130
Belgique ¹	90	c	c	124	162	139	112	116	110
Canada ¹	83	115	115	145	177	139	126	120	138
Chili ¹	71	a	138	279	457	241	141	141	143
Colombie ²	72	m	x(7)	x(7)	x(7)	228	140	x(11)	x(11)
Costa Rica	74	c	123	199	345	200	134	129	186
République tchèque ²	63	m	116	128	166	158	160	132	166
Danemark	90	122	110	113	147	124	111	123	109
Estonie	90	91	95	135	145	135	109	116	105
Finlande ¹	101	114	119	120	159	135	99	118	97
France ³	93	m	121	136	184	146	107	120	103
Allemagne	78	113	132	162	175	161	132	143	128
Grèce	81	102	162	132	170	138	124	x(11)	x(11)
Hongrie	77	101	111	158	209	177	129	128	134
Islande	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Irlande	96	104	132	157	181	157	106	x(11)	x(11)
Israël	75	a	106	139	200	149	133	133	136
Italie ³	79	m	x(7)	x(7)	x(7)	137	127	x(11)	x(11)
Japon	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Corée	79	a	111	139	185	136	127	126	128
Lettonie ⁴	91	103	124	138	161	146	111	109	112
Lituanie ⁵	94	108	a	152	211	177	112	x(11)	x(11)
Luxembourg ⁴	83	c	121	147	149	146	121	103	c
Mexique ⁴	80	a	117	153	308	158	125	125	127
Pays-Bas	86	117	126	130	173	147	117	x(11)	x(11)
Nouvelle-Zélande	89	99	107	125	160	129	112	111	112
Norvège	86	101	120	106	134	118	117	121	115
Pologne	85	100	m	141	159	155	118	x(11)	x(11)
Portugal	78	107	95	169 ^d	x(5)	169	128	129	125
République slovaque ²	78	m	114	123	160	155	129	138	128
Slovénie	82	a	136	140	185	165	122	x(11)	x(11)
Espagne ¹	84	89 ^r	113	142	174	148	120	123	115
Suède	85	114	105	112	143	122	120	124	117
Suisse ²	79	m	x(5, 6)	132 ^d	158 ^d	145	127	131	126
Turquie ⁴	78	a	x(7)	x(7)	x(7)	167	128	126	131
Royaume-Uni	87	a	121	132	157	137	115	125	108
États-Unis	71	m	113	166	221	171	141	141	m
Moyenne OCDE	83	m	119	143	189	154	123	126	125
Moyenne UE23	85	106	120	136	169	149	120	125	119
Partenaires									
Argentine	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Brésil ⁶	68	m	x(5)	231 ^d	445	244	146	m	m
Chine	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Inde	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Indonésie	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Fédération de Russie	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Arabie saoudite	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Afrique du Sud	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Moyenne G20	m	m	m	m	m	m	m	m	m

Remarque : Consulter les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations. Des colonnes supplémentaires sur d'autres niveaux de formation peuvent être consultées en ligne. Les données et d'autres types de ventilations peuvent être consultés sur <http://stats.oecd.org>, Base de données de *Regards sur l'éducation*.

1. Année de référence : 2017.

2. L'indice 100 se rapporte à la combinaison des niveaux 3 et 4 dans la classification des niveaux de formation de la CITE 2011.

3. Année de référence : 2016.

4. Rémunération nette d'impôts sur le revenu.

5. Année de référence : 2014.

6. Année de référence : 2015.

Source : OCDE (2020). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162375>

Tableau A4.2. Niveau de rémunération rapporté à la rémunération médiane, selon le niveau de formation (2018)
Rémunération médiane des 25-64 ans rémunérés (actifs occupés à temps plein ou partiel), tous niveaux de formation confondus

OCDE	Pays	Inférieur au deuxième cycle du secondaire					Deuxième cycle du secondaire ou post-secondaire non tertiaire					Tertiaire				
		Inférieure ou égale à la moitié de la rémunération médiane	Supérieure à la moitié de la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à la rémunération médiane	Supérieure à la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à 1.5 fois la rémunération médiane	Supérieure à 1.5 fois la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à 2.0 fois la rémunération médiane	Supérieure à 2.0 fois la rémunération médiane	Inférieure ou égale à la moitié de la rémunération médiane	Supérieure à la moitié de la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à la rémunération médiane	Supérieure à la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à 1.5 fois la rémunération médiane	Supérieure à 1.5 fois la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à 2.0 fois la rémunération médiane	Supérieure à 2.0 fois la rémunération médiane	Inférieure ou égale à la moitié de la rémunération médiane	Supérieure à la moitié de la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à la rémunération médiane	Supérieure à la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à 1.5 fois la rémunération médiane	Supérieure à 1.5 fois la rémunération médiane, mais inférieure ou égale à 2.0 fois la rémunération médiane	Supérieure à 2.0 fois la rémunération médiane
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
	Australie	20	47	21	7	5	15	42	25	10	8	12	30	28	15	16
	Autriche	32	45	18	4	2	17	32	30	12	8	13	16	20	19	32
	Belgique ¹	9	66	23	1	c	5	59	32	3	c	2	28	50	15	5
	Canada ²	39	31	17	7	5	29	29	21	11	11	22	22	20	15	21
	Chili ²	25	50	18	4	3	13	41	26	10	10	4	16	18	14	48
	Colombie	36	37	20	4	3	19	30	33	9	8	7	13	22	14	44
	Costa Rica	20	50	23	4	3	10	39	29	12	11	4	12	19	15	50
	République tchèque	29	58	12	1	0	5	49	34	8	3	3	20	39	18	21
	Danemark	30	40	24	4	2	17	38	34	8	4	14	24	38	13	11
	Estonie	27	41	12	11	9	20	41	12	13	13	12	25	17	20	26
	Finlande ²	29	36	25	6	3	22	38	29	7	3	13	23	33	17	15
	France ³	31	40	20	5	3	21	37	28	8	5	10	21	31	18	19
	Allemagne	42	37	16	3	c	22	36	27	10	5	12	18	26	20	24
	Grèce	33	38	21	5	3	18	34	24	10	5	10	21	35	19	14
	Hongrie	1	80	15	3	1	0	60	26	8	5	c	18	33	19	30
	Islande	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Irlande	41	26	20	6	7	25	30	23	12	9	14	20	18	19	29
	Israël	27	49	16	5	3	19	44	21	8	9	10	27	23	15	26
	Italie ³	30	34	26	7	4	18	30	30	12	10	15	20	28	14	24
	Japon	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Corée	23	58	15	3	c	10	48	26	10	5	5	26	29	20	20
	Lettonie ¹	5	67	21	4	2	5	61	25	5	4	2	35	33	10	20
	Lituanie ⁴	31	44	13	8	3	20	43	19	11	7	15	22	20	17	27
	Luxembourg ¹	20	59	15	5	c	10	51	27	8	3	3	28	30	21	17
	Mexique ¹	32	31	21	8	8	16	21	25	15	24	6	10	15	16	53
	Pays-Bas ⁵	33	36	24	5	2	23	35	27	10	5	15	21	26	18	21
	Nouvelle-Zélande	21	43	25	7	5	19	36	27	10	8	13	27	27	15	17
	Norvège	51	30	14	3	2	24	35	29	8	4	17	22	37	13	11
	Pologne	0	72	21	5	2	0	59	28	8	5	0	30	35	16	19
	Portugal	9	54	25	7	5	5	36	29	12	17	3	12	17	18	50
	République slovaque	36	44	15	4	2	17	35	29	12	7	12	17	27	19	24
	Slovénie	0	83	15	1	0	0	63	28	6	2	0	23	34	22	20
	Espagne ²	37	31	21	6	5	25	29	22	13	10	14	20	20	16	30
	Suède	25	45	25	4	1	15	36	35	9	4	14	25	37	14	10
	Suisse	30	51	17	1	c	22	40	30	6	2	10	23	34	19	14
	Turquie ¹	32	43	19	4	2	18	34	29	12	7	12	14	17	27	30
	Royaume-Uni	26	42	19	7	6	20	38	26	11	6	10	24	27	19	20
	États-Unis	44	40	11	3	2	25	40	20	9	7	13	24	22	16	25
	Moyenne OCDE	27	46	19	5	3	16	40	27	10	7	10	22	27	17	25
	Moyenne UE23	24	49	19	5	3	14	42	28	9	6	9	22	29	17	22
Partenaires	Argentine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Brésil ⁶	29	42	15	6	7	9	40	22	12	18	2	12	13	13	60
	Chine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Inde	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Indonésie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Fédération de Russie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Arabie saoudite	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Afrique du Sud	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Moyenne G20	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m

Remarque : Consulter les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations. Les données et d'autres types de ventilations peuvent être consultés sur <http://stats.oecd.org>, Base de données de *Regards sur l'éducation*.

1. Rémunération nette d'impôts sur le revenu.
2. Année de référence : 2017.
3. Année de référence : 2016.
4. Année de référence : 2014.
5. Actifs occupés à plein temps toute l'année uniquement.
6. Année de référence : 2015.

Source : OCDE (2020). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>). Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162394>

Tableau A4.3.. Rémunération des femmes en pourcentage de celle des hommes, selon le niveau de formation et le groupe d'âge (2018)

Rémunération moyenne des actifs rémunérés (actifs occupés à plein temps toute l'année)

OCDE	Pays	Inférieur au deuxième cycle du secondaire			Deuxième cycle du secondaire ou post-secondaire non tertiaire			Tertiaire		
		25-64 ans	35-44 ans	55-64 ans	25-64 ans	35-44 ans	55-64 ans	25-64 ans	35-44 ans	55-64 ans
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Australie	78	80	74	77	75	75	81	86	72	
Autriche	81	83	76	84	79	87	72	74	68	
Belgique ¹	83	c	c	88	84r	c	82	85	85	
Canada ¹	67	72	63	69	64	75	72	77	66	
Chili ¹	81	89	74	76	76	71	68	71	68	
Colombie	85	82	80	81	76	77	82	81	77	
Costa Rica	84	88	78	80	83	c	97	88	125	
République tchèque	86	86	87	81	75	89	73	69	84	
Danemark	83	82	82	80	79	81	76	78	71	
Estonie	56	54	70	63	60	71	75	76	79	
Finlande ¹	81	81	80	78	76	78	77	76	74	
France ²	75	c	c	78	81	83	72	75	54	
Allemagne	71	c	c	84	87	84	74	71	82	
Grèce	72	64	70	83	85	78	78	80	81	
Hongrie	87	87	84	90	86	94	69	64	77	
Islande	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Irlande	72	c	c	81	77	82	69	78	55	
Israël	67	63	77	67	62	65	69	69	70	
Italie ²	80	81	85	77	76	75	68	72	68	
Japon	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Corée	73	71	72	69	71	63	73	77	80	
Lettonie ³	80	82	76r	75	75	78	75	69	82	
Lituanie ⁴	79	76	73	79	76	85	75	70	80	
Luxembourg ³	80	c	c	87	91	c	86	87	c	
Mexique ³	66	66	68	72	72	78	75	77	71	
Pays-Bas	87	90	88	83	89	79	77	87	76	
Nouvelle-Zélande	79	78	75	78	77	74	76	77	77	
Norvège	82	80	81	79	77	79	75	76	72	
Pologne	75	73	76	79	73	86	71	69	73	
Portugal	78	78	75	75	76	69	73	76	71	
République slovaque	77	81	73	76	72	83	70	65	76	
Slovénie	83	81	83	85	81	92	82	80	86	
Espagne ¹	79	81	85	75	76	80	81	79	82	
Suède	84	82	85	82	82	82	78	79	75	
Suisse	74	73	67	84	88	83	79	87	80	
Turquie ³	71	73	c	80	78	c	84	87	c	
Royaume-Uni	78	73	76	72	76	75	77	78	74	
États-Unis	69	65	72	71	71	70	72	76	m	
Moyenne OCDE	77	77	77	78	77	79	76	77	76	
Moyenne UE23	79	79	79	80	79	82	75	75	75	
Partenaires										
Argentine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Brésil ⁵	69	69	68	65	66	60	65	66	63	
Chine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Inde	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Indonésie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Fédération de Russie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Arabie saoudite	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Afrique du Sud	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Moyenne G20	m	m	m	m	m	m	m	m	m	

Remarque : Consulter les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations. Les données et d'autres types de ventilations peuvent être consultés sur <http://stats.oecd.org/>. Base de données de *Regards sur l'éducation*.

1. Année de référence : 2017.

2. Année de référence : 2016.

3. Rémunération nette d'impôts sur le revenu.

4. Année de référence : 2014.

5. Année de référence : 2015.

Source : OCDE (2020). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

Tableau A4.4. Rémunération relative des actifs occupés, selon le niveau de formation et l'âge (2018)

Rémunération des 25-64 ans rémunérés (actifs occupés à plein temps toute l'année) ; deuxième cycle du secondaire = 100

OCDE	Pays	Inférieur au deuxième cycle du secondaire			Post-secondaire non tertiaire			Tertiaire									Total		
								Formation de cycle court			Licence ou formation équivalente			Master, doctorat ou formation équivalente					
		25-34 ans	35-44 ans	55-64 ans	25-34 ans	35-44 ans	55-64 ans	25-34 ans	35-44 ans	55-64 ans	25-34 ans	35-44 ans	55-64 ans	25-34 ans	35-44 ans	55-64 ans	25-34 ans	35-44 ans	55-64 ans
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)
Australie	97	93	86	100	100	96	94	105	100	116	131	137	120	136	170	113	126	134	
Autriche	86	77	68	111	107	c	118	130	137	104	121	110	146	175	208	126	153	166	
Belgique ¹	86 ^r	86	83	c	c	c	c	c	c	109	121	135	124	162	182	114	138	153	
Canada ¹	92	78	80	117	119	108	105	110	127	128	150	162	134	165	222	121	136	157	
Chili ¹	78	69	70	a	a	a	123	135	143	214	291	298	345	432	602	190	252	262	
Colombie ²	74	73	60	m	m	m	x(16)	x(17)	x(18)	x(16)	x(17)	x(18)	x(16)	x(17)	x(18)	188	241	268	
Costa Rica	85	72	67	c	c	m	117	117	c	179	207	224	c	290	c	170	205	232	
République tchèque ²	63	61	68	m	m	m	c	107	117	116	134	137	137	178	170	130	166	168	
Danemark	93	90	89	c	117	113	104	112	109	108	112	118	128	144	168	115	124	131	
Estonie	89	83	79	90	91	87	c	112	102	119	126	154	131	150	150	124	137	138	
Finlande ¹	102	102	100	113	112	112	106	112	119	110	118	142	137	150	181	120	132	144	
France ³	c	97	91	m	m	m	122	118	c	119	138	c	152	195	c	133	146	184	
Allemagne	82	71	87	113	111	118	123	135	129	143	165	161	148	184	191	142	169	166	
Grèce	80	89	74	100	110	100	c	167	c	113	135	154	186	166	196	123	142	159	
Hongrie	83	79	74	100	104	m	108	118	m	142	164	159	161	219	235	148	183	189	
Islande	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Irlande	c	88 ^r	88	131	100	111	118	118	114 ^r	185	160	196	199	167	263 ^r	180	153	184	
Israël	81	66	71	a	a	a	100	109	103	131	140	150	164	178	196	129	145	153	
Italie ³	84	78	72	m	m	m	x(16)	x(17)	x(18)	x(16)	x(17)	x(18)	x(16)	x(17)	x(18)	111	132	159	
Japon	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
Corée	86	86	76	a	a	a	106	116	134	120	145	173	137	174	220	117	140	176	
Lettonie ⁴	87	84	93	107	110	105	114	126	120 ^r	121	145	125	158	165	150	130	151	140	
Lituanie ⁵	85	98	93	101	108	115	a	a	a	147	154	141	191	241	218	158	180	189	
Luxembourg ⁴	c	82	c	c	c	c	c	c	c	133	155	c	134	156	c	132	152	159	
Mexique ⁴	86	79	72	a	a	a	109	103	181	139	147	179	209	274	391	139	151	195	
Pays-Bas	92	84	79	c	c	c	125	124	117	120	137	135	145	185	183	130	155	151	
Nouvelle-Zélande	94	89	84	108	98	95	119	105	102	122	134	124	124	154	168	122	135	129	
Norvège	83	86	89	101	97	109	101	116	131	97	107	114	114	134	159	104	118	132	
Pologne	88	86	81	96	98	103	m	m	m	129	149	152	137	162	170	135	160	167	
Portugal	86	79	62	112	114	97	105	105	c	150 ^d	174 ^d	214 ^d	x(10)	x(11)	x(12)	150	174	214	
République slovaque ²	83	79	78	m	m	m	100	113	121	113	127	125	127	163	173	125	158	169	
Slovénie	90	84	77	a	a	a	111	127	145	123	143	167	144	174	217	132	159	189	
Espagne ¹	82	86	80	c	c	c	114	108	142	148	130	156	148	172	187	136	144	167	
Suède	91	85	87	87	100	132	97	104	110	99	110	134	123	138	163	106	121	137	
Suisse ²	83	77	75	m	m	m	x(10, 13)	x(11, 14)	x(12, 15)	125 ^d	137 ^d	136 ^d	132 ^d	158 ^d	168 ^d	128	148	152	
Turquie ⁴	85	77	c	a	a	a	x(16)	x(17)	x(18)	x(16)	x(17)	x(18)	x(16)	x(17)	x(18)	152	178	c	
Royaume-Uni	83	97	81	a	a	a	111	132	123	125	142	142	154	161	170	131	146	143	
États-Unis	81	72	65	m	m	m	110	115	110	157	171	170	194	225	216	157	178	m	
Moyenne OCDE	86	82	79	m	m	m	110	118	123	130	146	156	154	185	210	135	156	169	
Moyenne UE23	86	84	81	m	m	m	112	120	122	126	139	148	148	172	188	132	151	164	
Partenaires	Argentine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Brésil	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Chine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Inde	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Indonésie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Fédération de Russie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Arabie saoudite	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Afrique du Sud	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Moyenne G20	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	

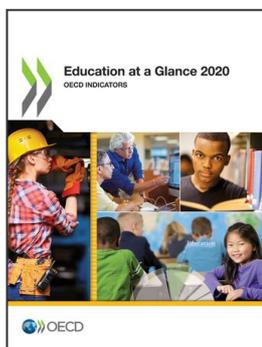
Remarque : Consulter les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations. Les données et d'autres types de ventilations peuvent être consultés sur <http://stats.oecd.org/>, Base de données de Regards sur l'éducation.

1. Année de référence : 2017.
2. L'indice 100 se rapporte à la combinaison des niveaux 3 et 4 dans la classification des niveaux de formation de la CITE 2011.
3. Année de référence : 2016.
4. Rémunération nette d'impôts sur le revenu.
5. Année de référence : 2014.

Source : OCDE (2020). Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Les symboles représentant les données manquantes et les abréviations figurent dans le Guide du lecteur.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934162432>



Extrait de :
Education at a Glance 2020
OECD Indicators

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/69096873-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2020), « Quel avantage salarial le niveau de formation procure-t-il ? », dans *Education at a Glance 2020 : OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/8329539f-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.