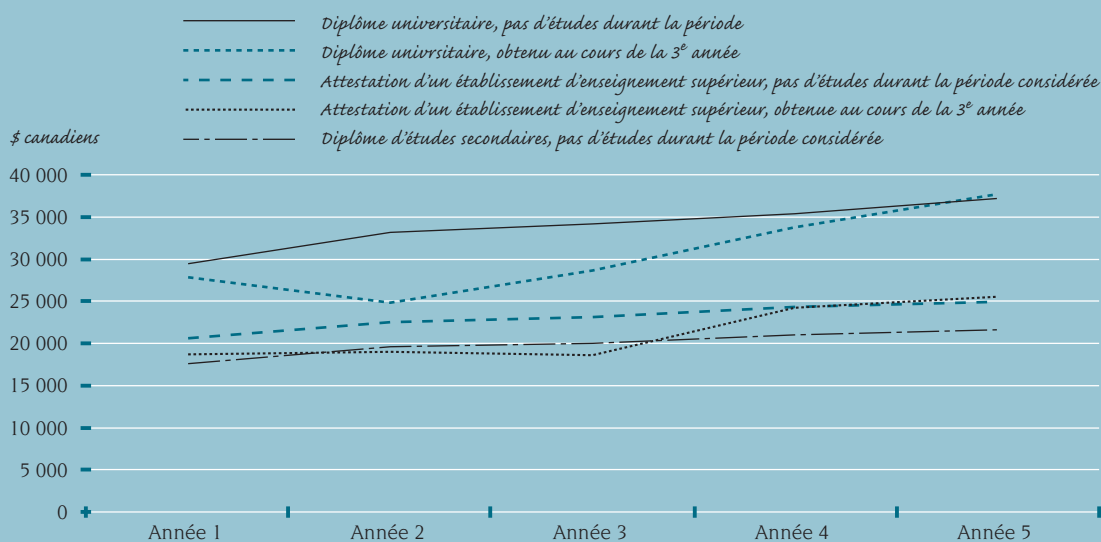


Encadré 4.2 Comment les rémunérations des apprenants adultes évoluent-elles effectivement ? Une expérience canadienne

L'Enquête canadienne sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) suit les mêmes personnes sur une période de six ans. Du fait que l'EDTR recueille des données détaillées chaque année auprès des mêmes personnes, elle permet d'effectuer une analyse plus fine des effets de l'obtention d'un nouveau diplôme que ne le permettent normalement les données transversales collectées à un moment unique donné. Plus précisément, le Secrétariat de l'OCDE a utilisé ces données pour examiner les rémunérations de personnes âgées de 30 à 49 ans qui ont obtenu un diplôme homologué au milieu d'une période de cinq ans (c'est-à-dire celles qui ont obtenu ce diplôme au cours de la troisième année de telle sorte qu'il a été possible d'analyser les rémunérations perçues « avant et après »). Les diplômes retenus sont, entre autres, les attestations délivrées par les établissements d'enseignement supérieur ou les diplômes universitaires. (Le diplôme délivré dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire a également été examiné mais les cas étaient trop peu nombreux pour faire l'objet d'une analyse.) Le profil de rémunérations de ces personnes a ensuite été comparé avec celui de personnes d'âge analogue qui n'avaient pas relevé leur niveau de formation. Dans la figure 4.1, on a indiqué les résultats obtenus pour la période 1993-98.

Figure 4.1 Rémunération annuelle moyenne des personnes âgées de 30 à 49 ans selon le niveau de formation et selon qu'elles ont ou non relevé leur niveau de diplôme au cours de la période 1993-98, Canada



Source : Analyse faite par le Secrétariat de l'OCDE des données de l'Enquête canadienne sur la dynamique du travail et du revenu, période 1993-98.

Données de la figure 4.1, p. 116.

Ces résultats montrent que les personnes qui ont relevé leur niveau de diplôme au cours de la troisième année de la période de cinq ans ont enregistré une croissance rapide de leur rémunération au cours des deux années suivantes : de 32 % pour celles qui ont obtenu un diplôme universitaire ; et de 37 % pour celles qui ont obtenu une attestation d'un établissement d'enseignement supérieur. Par comparaison, la rémunération des trois groupes, présentés dans

la figure 4.1, qui n'ont pas relevé leur niveau de diplôme, a augmenté de seulement 8 à 9 % pendant les deux années considérées. Les personnes âgées de 30 à 49 ans qui ont obtenu un diplôme de niveau supérieur durant la troisième année n'ont en réalité mis que deux ans pour rattraper la rémunération moyenne des personnes déjà titulaires d'un tel diplôme. La progression des rémunérations des personnes qui ont relevé leur niveau de diplôme est très forte, ce qui donne à penser que les hypothèses concernant les majorations salariales, qui sous-tendent l'analyse faite dans ce chapitre, sont peut-être en deçà de la vérité et que le rendement estimé est peut-être inférieur au rendement effectif dans les divers scénarios.

Toutefois, ces résultats ne sont pas définitifs, tant s'en faut. En effet, 1 % seulement des personnes de l'échantillon ont en fait relevé leur niveau de qualification en obtenant une attestation ou un diplôme universitaire au cours de la période de cinq ans considérée, de sorte que les résultats doivent être pris avec les réserves qui s'imposent en cas d'effectifs réduits et peut-être non représentatifs. Tout d'abord, il faut se demander si toutes les situations sont effectivement identiques : ceux qui ont relevé leur niveau de qualification sont-ils par ailleurs semblables à ceux qui ne l'ont pas fait ? Ou certaines caractéristiques non recensées de l'apprenant (une plus forte motivation, un soutien plus appuyé de l'employeur, etc.) jouent-elles un rôle dans la décision d'apprendre ou de ne pas apprendre et influent-elles aussi sur les rémunérations ? On constate, ce qui pourrait corroborer cette explication, que ceux qui ont obtenu un diplôme universitaire durant la troisième année avaient déjà des rémunérations relativement élevées (ce n'était pas le cas, il est vrai, de ceux qui ont obtenu une attestation d'un établissement d'enseignement supérieur). Néanmoins, conjugués aux analyses longitudinales suédoises faites par Tuijnman (1989) et aux analyses du Royaume-Uni par Jenkins *et al.* (2002), les résultats canadiens donnent à penser que la formation pour adultes peut effectivement avoir une forte influence sur la situation professionnelle et les rémunérations.

Tableau 4.3 Mécanismes de co-financement : objectifs, types de mesure et initiatives des pays

Mesures	Objectifs		
	Réduire les coûts directs des particuliers	Réduire le manque à gagner	Partage des risques
Comptes d'épargne et comptes formation individuels	Pays-Bas, 2001 ; Royaume-Uni, 2000 (interrompu en 2001 ; relancé au Pays de Galles ; replanifié en Écosse) Pays basque espagnol, 2000 Belgique (Flandres), 2003	Skandia, 1999 Gouvernement suédois (proposé en 2000 ; pas encore dans sa forme définitive)	
Compte épargne temps		Allemagne ; France (conventions collectives)	
Bonification des taux d'intérêt	Corée, 2002		
Déductions fiscales et crédits d'impôt	Autriche, 2002 Pays-Bas, 2001 Suède (en cours d'élaboration)	Skandia ; Pays-Bas, 1993	
Prêts dont le remboursement est subordonné aux revenus			Australie (enseignement supérieur pré-licence, 1989 ; post-licence, 2002)
Prêts-formation transférables			Royaume-Uni (en cours d'élaboration)

Source : OCDE (2003c).