

Indicateur D3. Quel est le niveau de salaire des enseignants et des chefs d'établissement ?

Faits marquants

- Le salaire statutaire et le salaire effectif des chefs d'établissement sont plus élevés que ceux des enseignants dans l'enseignement préprimaire et primaire et, en filière générale, dans les deux cycles de l'enseignement secondaire. Dans les pays et économies de l'OCDE, le salaire effectif des chefs d'établissement est supérieur de plus de 53 % en moyenne à celui des enseignants dans l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire.
- Le salaire effectif des enseignants en poste dans l'enseignement préprimaire et primaire et la filière générale de l'enseignement secondaire représente en moyenne entre 80 % et 94 % de la rémunération des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire dans les pays et économies de l'OCDE.
- En moyenne, les chefs d'établissement en poste dans l'enseignement primaire et secondaire gagnent au moins 26 % de plus que les actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire dans les pays et économies de l'OCDE.

Contexte

Le salaire des personnels de l'éducation, en particulier des enseignants et des chefs d'établissement, représente le plus gros poste de dépenses dans l'enseignement institutionnel. Le salaire des enseignants a également un impact direct sur l'attractivité de la profession. Il intervient dans la décision de choisir la formation d'enseignant, de devenir enseignant à la fin des études, de redevenir enseignant après une interruption de carrière ou de rester enseignant – dans l'ensemble, plus le salaire est élevé, moins les enseignants se détournent de l'enseignement (OCDE, 2006^[1]). Le salaire peut aussi intervenir dans la décision de devenir chef d'établissement.

L'accroissement de la dette publique, qui a résulté de l'action des gouvernements pendant la crise financière qui a éclaté à la fin de l'année 2008, a amené les responsables politiques à réduire les dépenses publiques, en particulier la rémunération dans la fonction publique. La récente pandémie mondiale met l'économie et les systèmes d'éducation à rude épreuve et sera très lourde de conséquences pour les dépenses publiques. Comme le niveau de salaire et les conditions de travail sont des facteurs importants pour constituer, développer et entretenir des corps d'enseignants et de chefs d'établissement compétents et de qualité, les responsables politiques doivent étudier de près leur salaire à l'heure où ils tentent à la fois de préserver la qualité de l'enseignement et de maîtriser le budget de l'éducation (voir les indicateurs C6 et D2).

Le salaire statutaire des enseignants et des chefs d'établissement n'est toutefois qu'une composante parmi d'autres de leur rémunération totale. Les enseignants peuvent par exemple bénéficier de primes au titre de l'affectation dans des régions reculées, d'allocations familiales, de réductions de tarif dans les transports publics ou de la détaxation de l'achat de matériel pédagogique. De plus, le régime fiscal et le système de protection sociale varient énormément entre les pays de l'OCDE. Il y a lieu de tenir compte de ces réserves et d'autres problèmes potentiels de comparabilité liés aux données recueillies (voir l'encadré D3.1 dans *Regards sur l'éducation 2019* (OCDE, 2019^[2]), Encadré D3.3 et l'annexe 3) ainsi que du fait que les données portent uniquement sur les établissements publics lors de la comparaison du salaire des enseignants entre les pays.

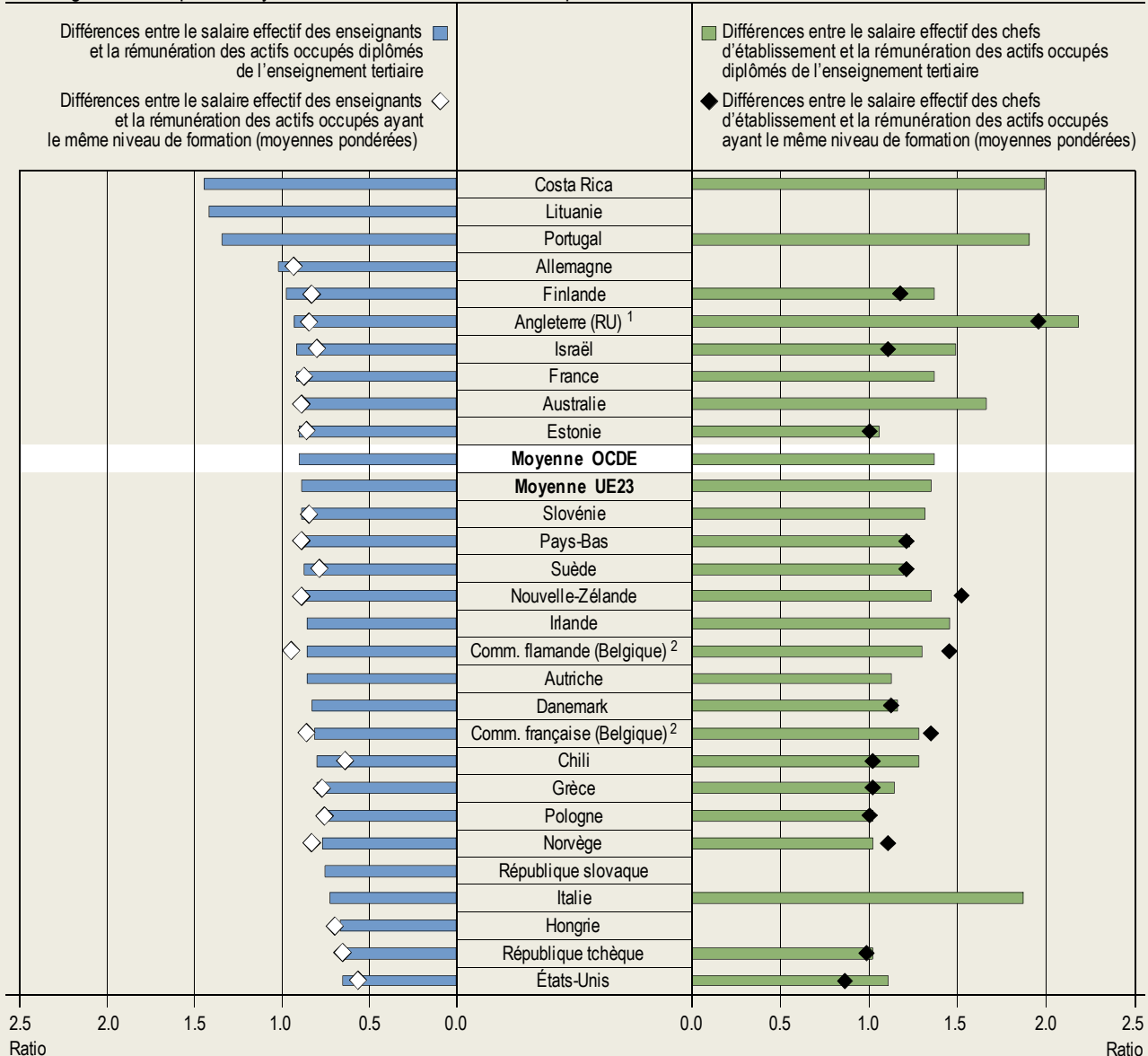
Autres faits marquants

- Dans la plupart des pays et économies de l'OCDE, le salaire des enseignants et des chefs d'établissement augmente avec le niveau d'enseignement.
- Dans trois quarts au moins des pays et économies dont les données sont disponibles, les qualifications minimales requises pour exercer la profession d'enseignant sont également les plus courantes.
- En moyenne, le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications maximales au sommet de l'échelle barémique est entre 78 % et 80 % plus élevé que celui des enseignants ayant les qualifications minimales en début de carrière.
- Entre 2005 et 2019, le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes et 15 ans d'ancienneté a augmenté de 7 % dans l'enseignement primaire et, dans l'enseignement secondaire, de 7 % dans le premier cycle et de 5 % dans le deuxième cycle (filiale générale) dans les pays et économies de l'OCDE dont les données sont disponibles.

- Le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications minimales et 15 ans d'ancienneté a dépassé son niveau de 2008, avant la crise, dans l'enseignement primaire et dans le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.
- Les chefs d'établissement sont moins susceptibles que les enseignants de recevoir des primes s'ils assument des responsabilités en plus de leurs missions normales. Les chefs d'établissement et les enseignants en poste dans des régions défavorisées ou reculées reçoivent des primes dans la moitié des pays et économies de l'OCDE dont les données sont disponibles.

Graphique D3.1 Salaire des enseignants et des chefs d'établissement en poste dans le premier cycle du secondaire par rapport à la rémunération des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire (2019)

Salaire effectif (salaire annuel moyen [primes et allocations comprises]) des enseignants et des chefs d'établissement en poste dans la filière générale du premier cycle du secondaire dans le réseau public



1. Les données relatives à la rémunération des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire travaillant à temps plein toute l'année se rapportent au Royaume-Uni dans son ensemble.

2. Les données relatives à la rémunération des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire travaillant à temps plein toute l'année se rapportent à la Belgique dans son ensemble.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du rapport entre le salaire des enseignants et la rémunération des actifs occupés âgés de 25 à 64 ans diplômés de l'enseignement tertiaire travaillant à temps plein toute l'année.

Source : OCDE (2020), tableau D3.2. Consulter la section « Source » pour tout complément d'information et l'annexe 3 pour les remarques (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Analyse

Salaire statutaire des enseignants

Le salaire statutaire des enseignants varie en fonction d'un certain nombre de facteurs, dont le niveau d'enseignement où ils sont en poste, leur niveau de qualification, leur ancienneté ou le stade de leur carrière (voir l'Encadré D3.2 pour les différences entre les filières générale et professionnelle).

Selon le niveau d'enseignement

Le salaire des enseignants varie fortement entre les pays. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, le salaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes et 15 ans d'ancienneté (qui est assimilé au salaire des enseignants en milieu de carrière) est inférieur à 25 000 USD en Hongrie et en République slovaque, mais est supérieur à 60 000 USD en Allemagne, en Australie, au Canada, aux États-Unis, en Irlande et aux Pays-Bas ; il passe même la barre des 100 000 USD au Luxembourg (voir le Tableau D3.1).

Dans la plupart des pays et des économies dont les données sont disponibles, le salaire des enseignants augmente avec le niveau d'enseignement. En Communautés flamande et française de Belgique, au Danemark, en Lituanie et en Norvège, les enseignants ayant les qualifications les plus courantes et 15 ans d'ancienneté gagnent entre 25 % et 30 % de plus dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire que dans l'enseignement préprimaire ; ils gagnent entre 36 % et 50 % de plus en Finlande et en République slovaque et même 88 % de plus au Mexique. En Finlande et en République slovaque, cet écart s'explique essentiellement par le différentiel salarial entre l'enseignement préprimaire et l'enseignement primaire. En Communautés flamande et française de Belgique, le salaire des enseignants est nettement plus élevé dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire qu'aux autres niveaux d'enseignement (voir le Tableau D3.1).

Le salaire des enseignants varie de moins de 5 % entre l'enseignement préprimaire et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en Australie, au Chili, au Costa Rica, aux États-Unis, en France et en Slovénie ; et les enseignants gagnent autant quel que soit leur niveau d'enseignement en Angleterre (Royaume-Uni), en Colombie, en Écosse (Royaume-Uni), en Grèce, en Pologne, au Portugal et en Turquie (voir le Tableau D3.1).

En Israël toutefois, le salaire des enseignants est environ 5 % plus élevé dans l'enseignement préprimaire que dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cette différence s'explique par la réforme « Nouvel Horizon » lancée en 2008 et pratiquement achevée en 2014 qui a entraîné l'augmentation du salaire des enseignants en poste dans l'enseignement préprimaire, l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire. Une autre réforme, lancée en 2012 et toujours en cours, vise à augmenter le salaire des enseignants dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Selon le niveau de qualification

Les qualifications minimales requises pour enseigner à un niveau d'enseignement donné dans le réseau public sont celles acquises pendant la formation minimale d'une durée minimale définie dans la réglementation. Les qualifications « les plus courantes » sont celles qui caractérisent le pourcentage le plus élevé d'enseignants. Elles peuvent être définies à un niveau d'enseignement donné ou à un stade particulier de la carrière des enseignants (voir la description des niveaux de qualification à l'annexe 3).

Le niveau minimal de qualification exigé peut varier entre les niveaux d'enseignement selon les pays. Le niveau de formation exigé des enseignants est plus élevé (master ou formation équivalente) dans la filière générale du premier ou du deuxième cycle de l'enseignement secondaire que dans l'enseignement primaire en Autriche, au Danemark, en Espagne, en Hongrie, au Luxembourg, en Pologne et en Suisse. Cette exigence explique en partie le salaire plus élevé à ces niveaux d'enseignement dans ces pays (voir le tableau X3.D3.2, disponible en ligne).

Les différences de salaire entre les enseignants selon qu'ils ont les qualifications minimales ou les plus courantes sont loin d'être systématiques : dans les pays où un pourcentage élevé des enseignants ont les qualifications minimales, celles-ci sont aussi les plus courantes. Dans trois quarts environ des pays et économies dont les données sont disponibles (voire dans un plus grand nombre de pays selon le niveau d'enseignement visé), les qualifications minimales requises pour commencer à enseigner sont aussi les qualifications les plus courantes au niveau d'enseignement considéré. Le salaire ne varie donc pas durant la carrière entre les enseignants qui ont les qualifications minimales et ceux qui ont les qualifications les plus courantes.

Dans les autres pays et économies, les qualifications les plus courantes des enseignants sont supérieures aux qualifications minimales exigées pour enseigner à un niveau d'enseignement donné, ce qui est reconnu dans le système de rémunération. Parmi les 15 pays et économies dont les données sont disponibles, les enseignants gagnent au moins 10 % s'ils ont les qualifications les plus courantes plutôt que les qualifications minimales en Colombie (dans l'enseignement préprimaire et primaire), en Communauté flamande de Belgique (dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire), aux États-Unis

(dans l'enseignement primaire et secondaire), en Norvège (dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire) et en Pologne (dans l'enseignement préprimaire et primaire). Cette différence est supérieure à 75 % au Costa Rica, où le salaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes reste toutefois inférieur de 20 % au moins à la moyenne de l'OCDE (à tous les stades de la carrière et à tous les niveaux d'enseignement). La prudence est de mise lors de l'interprétation de ces écarts de salaire, car dans certains pays, les enseignants ayant les qualifications minimales sont proportionnellement très peu nombreux (voir les tableaux D3.5 et D3.6 disponibles en ligne).

Les qualifications les plus courantes des enseignants peuvent aussi varier selon l'ancienneté. C'est le cas dans quelques pays (les États-Unis, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, le Mexique et la Norvège), où la différence peut porter sur un ou plusieurs des quatre stades de la carrière à l'étude (en début de carrière, après 10 ans d'exercice, après 15 ans d'exercice et au sommet de l'échelle barémique) à un ou plusieurs niveaux d'enseignement. Ces différences sont généralement liées à de récentes réformes du système de rémunération ou des qualifications exigées des enseignants. En Irlande par exemple, les modalités de rémunération ont changé pour les enseignants entrés en fonction à partir de 2011. Le salaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes après au moins 10 ans d'exercice est celui des enseignants entrés en fonction avant 2012 (l'écart de salaire varie entre 8 % et 17 % selon les niveaux d'enseignement et les stades de la carrière). En Norvège, les qualifications les plus courantes à l'entrée en fonction dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire correspondent aux qualifications minimales, mais elles diffèrent des qualifications les plus courantes chez les enseignants ayant plus d'ancienneté à ces niveaux d'enseignement (voir le Tableau D3.1 et le tableau D3.5 disponible en ligne).

Selon l'ancienneté

Le régime salarial des enseignants donne la mesure des encouragements financiers qui leur sont accordés à différents stades de leur carrière. La compensation différée, qui incite les travailleurs à rester fidèles à leur employeur, à ne pas abandonner leur profession et à atteindre les objectifs de performance qui leur sont fixés, est également intégrée dans les barèmes salariaux des enseignants. Les indicateurs de l'OCDE sur le salaire des enseignants se limitent à quatre stades des barèmes salariaux : en début de carrière, après 10 ans d'exercice, après 15 ans d'exercice et à l'échelon maximal du barème. Dans certains pays, le niveau de qualification peut aussi influencer sur les différences de salaire en début de carrière et à l'échelon maximal et peut valoir des augmentations de salaire.

Dans les pays de l'OCDE, le salaire des enseignants à un niveau donné de qualification progresse en cours de carrière, mais à un rythme différent selon les pays. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, le salaire statutaire moyen des enseignants ayant les qualifications les plus courantes est 28 % plus élevé après 10 ans d'exercice et 36 % plus élevé après 15 ans d'exercice qu'en début de carrière. Il est 66 % plus élevé en moyenne à l'échelon maximal du barème (que les enseignants atteignent en moyenne après 26 ans d'exercice) qu'en début de carrière. Les enseignants en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire ne parviennent au sommet de l'échelle barémique qu'après 35 ans d'exercice au moins en Corée, en Espagne, en Grèce, en Hongrie, en Israël, en Italie, au Japon et en République slovaque. En revanche, ils ne doivent enseigner que pendant six à huit ans pour y parvenir en Australie, en Écosse (Royaume-Uni) et en Nouvelle-Zélande (voir les tableaux D3.5 et D3.10 disponibles en ligne).

À côté des barèmes, le nombre d'années d'exercice à cumuler pour atteindre l'échelon maximal donne une idée du rythme de l'évolution de la carrière et des perspectives professionnelles. En règle générale, plus l'écart est grand entre le salaire minimal et le salaire maximal, plus il faut cumuler d'années d'exercice pour atteindre le sommet de l'échelle barémique. Il faut par exemple six à huit ans d'ancienneté seulement pour obtenir le salaire maximum en Australie, en Écosse (Royaume-Uni) et en Nouvelle-Zélande, mais le salaire n'y est plus élevé que de 33 % à 53 % à l'échelon maximal qu'en début de carrière, contre 66 % en moyenne dans les pays et économies de l'OCDE dont les données sur les salaires sont disponibles à ces deux échelons du barème. Certains pays font toutefois figure d'exception. En Israël et en République tchèque par exemple, il faut entre 32 et 36 ans d'exercice pour atteindre le sommet de l'échelle barémique avec les qualifications les plus courantes, mais le salaire statutaire n'est que 32 % plus élevé à l'échelon maximal qu'en début de carrière en République tchèque, alors qu'il est 104 % plus élevé en Israël (voir le tableau D3.10 disponible en ligne).

Salaire statutaire par heure de cours

Comme le nombre d'heures de cours varie sensiblement entre les pays ainsi qu'entre les niveaux d'enseignement, les différences de salaire statutaire peuvent se traduire par des différences de salaire par heure de cours. Par heure de cours, le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes et 15 ans d'exercice s'établit en moyenne à 59 USD dans l'enseignement primaire, à 69 USD dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et à 76 USD dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le tableau D3.10 disponible en ligne).

Comme les enseignants donnent moins d'heures de cours dans l'enseignement secondaire que dans l'enseignement primaire, le salaire par heure de cours est généralement plus élevé aux niveaux supérieurs d'enseignement, même dans les

pays où les salaires statutaires sont similaires (voir l'indicateur D4). Dans les pays de l'OCDE, les enseignants gagnent en moyenne de l'ordre de 28 % de plus par heure de cours dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire que dans l'enseignement primaire. Ils gagnent 3 % de plus par heure de cours dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire que dans l'enseignement primaire au Chili et même 72 % de plus au Mexique. Au Costa Rica et en Lituanie, le salaire par heure de cours est plus élevé dans l'enseignement primaire (voir le tableau D3.10 disponible en ligne).

Dans les pays où le salaire statutaire est similaire dans l'enseignement primaire et secondaire, les différences de salaire par heure de cours peuvent toutefois se combler si la comparaison porte sur le salaire par heure de travail, car le temps de travail statutaire des enseignants est généralement du même ordre dans l'enseignement primaire et secondaire (voir l'indicateur D4).

Selon l'ancienneté et le niveau de qualification : Salaire minimum et maximum des enseignants

Les pays qui cherchent à augmenter le nombre d'enseignants, en particulier ceux où les enseignants sont vieillissants ou ceux dont la population en âge d'être scolarisée augmente, peuvent envisager de proposer des salaires plus attractifs en début de carrière et d'améliorer les perspectives de carrière. Ils doivent toutefois s'employer non seulement à recruter des enseignants, mais aussi à retenir les enseignants les plus qualifiés et les plus compétents pour préserver la qualité du corps enseignant. À défaut de bonnes incitations financières, il risque d'être plus difficile de retenir les enseignants qui approchent du sommet de l'échelle barémique. Toutefois, resserrer l'échelle barémique peut présenter des avantages. Il apparaît par exemple que dans les organisations où les écarts de salaire entre les membres du personnel sont moins importants, l'information circule de manière plus fluide, les travailleurs se font davantage confiance et la collégialité est plus grande.

Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, le salaire statutaire moyen des enseignants ayant les qualifications les plus courantes et 15 ans d'exercice à leur actif est supérieur de 38 % à celui des enseignants en début de carrière ayant les qualifications minimales requises. Le salaire statutaire moyen au sommet de l'échelle barémique avec les qualifications maximales est 85 % plus élevé que celui qui est proposé en début de carrière avec les qualifications minimales (voir le Graphique D3.2).

En ce qui concerne l'étendue du barème salarial statuaire, c'est-à-dire l'ampleur de l'écart entre le salaire en début de carrière (avec qualifications minimales) et le salaire à l'échelon maximal (avec qualifications maximales), la plupart des pays et économies où le salaire est inférieur à la moyenne de l'OCDE en début de carrière sont aussi ceux où il est inférieur à la moyenne de l'OCDE à l'échelon maximal. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, l'Angleterre (Royaume-Uni), la Colombie, la Corée et le Mexique font figure d'exception : le salaire des enseignants est inférieur de 5 % au moins à la moyenne de l'OCDE en début de carrière, mais est supérieur de 22 % à 39 % à l'échelon maximal. Ces écarts pourraient s'expliquer par les différents parcours professionnels à la portée des enseignants selon leurs qualifications. L'inverse s'observe au Danemark, en Finlande, en Islande, en Norvège et en Suède : le salaire des enseignants est supérieur de 8 % à 44 % à la moyenne de l'OCDE en début de carrière, mais est inférieur à la moyenne de l'OCDE à l'échelon maximal (inférieur de 9 % à 26 %). Cela s'explique par le fait que le salaire progresse relativement peu dans un certain nombre de ces pays (voir les tableaux D3.6 et D3.16 disponibles en ligne et le Graphique D3.2).

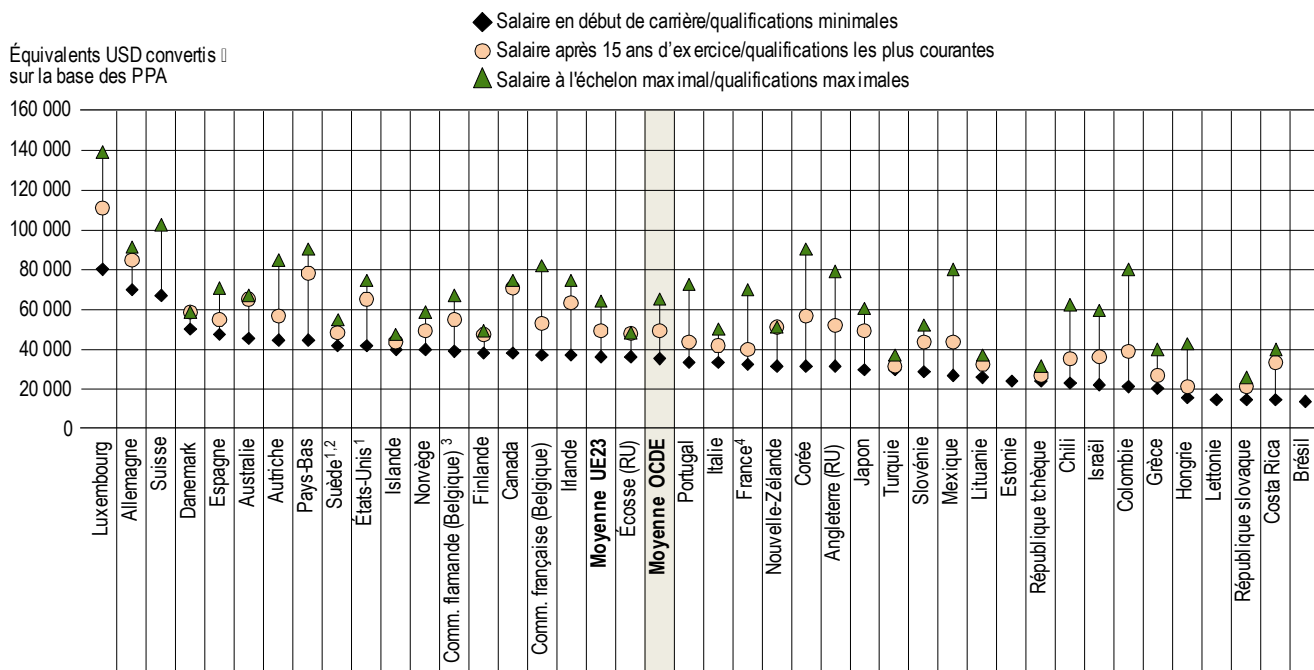
Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, le salaire passe par contre au moins du simple au double entre le début de carrière (avec les qualifications minimales) et le sommet du barème (avec les qualifications maximales) en Angleterre (Royaume-Uni), au Chili, en Colombie, en Communauté française de Belgique, en Corée au Costa Rica, en France, en Hongrie, en Irlande, en Israël, au Japon, au Mexique, aux Pays-Bas et au Portugal (voir le Graphique D3.2).

L'écart de salaire entre les enseignants ayant les qualifications maximales au sommet de l'échelle barémique et ceux ayant les qualifications les plus courantes après 15 ans d'exercice varie aussi entre les pays. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, l'écart de salaire est inférieur à 10 % dans sept pays et économies de l'OCDE, mais supérieur à 60 % au Chili, en Colombie, en France, en Hongrie, en Israël, au Mexique et au Portugal (voir le tableau D3.16 disponible en ligne et le Graphique D3.2).

Lors de l'analyse du salaire en début de carrière (qualifications minimales) et à l'échelon maximal (qualifications maximales), il est important de garder plusieurs éléments à l'esprit. En premier lieu, les qualifications minimales sont les plus courantes dans la majorité des pays. En second lieu, les enseignants n'atteignent pas tous le sommet de l'échelle barémique ou n'y aspirent pas tous et les enseignants ayant les qualifications minimales ou les qualifications maximales sont peu nombreux dans certains pays (voir le tableau X2.11 disponible en ligne).

Graphique D3.2. Salaire statutaire des enseignants en poste dans le premier cycle du secondaire à différentes étapes de leur carrière (2019)

Salaire statutaire annuel des enseignants en poste dans des établissements publics, en équivalents USD convertis sur la base des PPA



1. Salaire effectif de base.
2. Salaire à l'échelon maximal avec les qualifications minimales, et non les qualifications maximales.
3. Salaire à l'échelon maximal avec les qualifications les plus courantes, et non les qualifications maximales.
4. Inclut la moyenne des primes fixes au titre des heures supplémentaires.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du salaire en début de carrière des enseignants du premier cycle du secondaire ayant les qualifications minimales. Source : OCDE (2020), tableau D3.1, tableaux D3.6 et D3.16, disponibles en ligne. 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/10.1787/888934165586>

Évolution des salaires depuis 2000

Le salaire des enseignants a augmenté en valeur réelle dans la plupart des pays dont les données sont disponibles entre 2000 et 2019. Il a augmenté dans deux tiers environ des pays, mais diminué dans un tiers d'entre eux durant cette période. Toutefois, les données sont disponibles (sur le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes après 15 ans d'exercice) et les séries chronologiques sont sans rupture pendant toute cette période dans seulement deux pays de l'OCDE sur cinq.

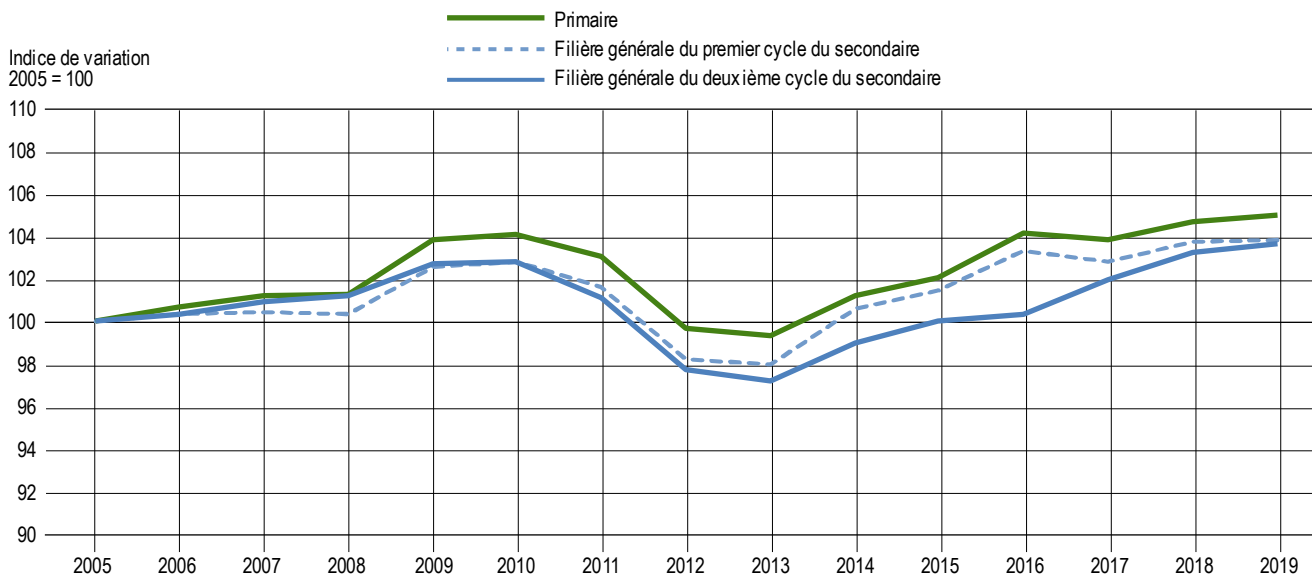
Entre 2000 et 2019, le salaire a le plus diminué en valeur réelle en France, où la baisse atteint jusqu'à 10 % dans l'enseignement secondaire, et en Grèce, où il a diminué de 20 %. Le salaire des enseignants a diminué aussi en valeur réelle, mais dans une moindre mesure en Angleterre (Royaume-Uni) (de 2 %) et en Italie (de moins de 1 %). Le salaire des enseignants a augmenté de plus de 30 % en Irlande et en Israël dans l'enseignement primaire et secondaire. Dans certains pays, le salaire a augmenté dans l'ensemble entre 2000 et 2019, mais il a diminué (en valeur réelle) à certains moments, en particulier entre 2010 et 2013 (voir le tableau D3.14 disponible en ligne).

Entre 2005 et 2019, le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes et 15 ans d'exercice à leur actif a augmenté en valeur réelle dans plus de la moitié des pays à l'étude, à savoir les trois quarts des pays et économies de l'OCDE dont les données d'au moins un niveau d'enseignement sont comparables. Dans les pays et économies de l'OCDE dont les données des deux années de référence, 2005 et 2019, sont disponibles, le salaire statutaire a augmenté de 7 % dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire et de 5 % dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Il a augmenté de plus de 20 % en Pologne dans l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire (sous l'effet de la mise en œuvre, en 2007, d'un programme gouvernemental visant à augmenter le salaire des enseignants progressivement entre 2008 et 2013 ainsi qu'à partir de 2017 et à attirer les meilleurs enseignants par le biais

d'incitations financières pour améliorer la qualité de l'enseignement) ainsi qu'en Islande (dans l'enseignement préprimaire), en Israël et en Suède (voir le tableau D3.14 disponible en ligne).

Graphique D3.3. Évolution du salaire des enseignants des pays de l'OCDE (2005 à 2019)

Indice moyen de variation du salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications minimales après 15 ans d'exercice dans les pays de l'OCDE dont les données de toutes les années de référence sont disponibles (2005 = 100, prix constants)



Source : OCDE (2020), tableau D3.14, disponible en ligne. 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/10.1787/888934165605>

Dans la plupart des pays, le salaire des enseignants a augmenté dans une mesure similaire dans l'enseignement primaire et le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire entre 2005 et 2019. Ce n'est cependant pas le cas en Israël, où le salaire a augmenté de plus de 50 % dans l'enseignement préprimaire, de 31 % dans l'enseignement primaire, de 43 % dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et de 44 % dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Cette progression est due en grande partie à la mise en œuvre progressive, à compter de 2008, de la réforme « Nouvel Horizon » à la suite d'un accord entre les autorités responsables de l'éducation et le Syndicat israélien des enseignants (dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire). Cette réforme prévoit entre autres une augmentation du salaire des enseignants contre une augmentation de leur temps de travail (voir l'indicateur D4).

Le salaire a en revanche légèrement diminué depuis 2005 dans quelques pays et économies, à savoir au Danemark (dans l'enseignement préprimaire), en Écosse (Royaume-Uni), en Espagne, aux États-Unis (dans l'enseignement primaire), en France, en Hongrie (dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire), en Italie et au Portugal. Le salaire a diminué de 8 % au Japon et de plus de 29 % en Grèce (à cause de la réduction des rémunérations, de l'adoption de nouvelles grilles salariales et du gel des salaires depuis 2011) (voir le tableau D3.14).

Toutefois, cette variation globale du salaire des enseignants entre 2005 et 2019 dans les pays de l'OCDE occulte des évolutions ponctuelles à imputer à la crise économique qui a éclaté en 2008. Dans les pays et économies de l'OCDE dont les données de toutes les années de la période à l'étude sont disponibles, le salaire a été soit gelé, soit réduit entre 2009 et 2013 avant de repartir à la hausse. En moyenne, le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications minimales et 15 ans d'exercice à leur actif est maintenant supérieur à celui d'avant la crise dans l'enseignement primaire et le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans les pays de l'OCDE dont les données de toutes les années de référence sont disponibles (voir le Graphique D3.3).

Salaire statutaire des chefs d'établissement

Les responsabilités des chefs d'établissement varient entre les pays et au sein même de ceux-ci selon l'établissement qu'ils dirigent. Les chefs d'établissement peuvent avoir des responsabilités pédagogiques (une charge d'enseignement ainsi que la responsabilité du bon fonctionnement général de leur établissement, notamment en ce qui concerne les horaires, le respect des programmes et le choix du contenu des cours et des méthodes pédagogiques). Ils peuvent aussi assumer des responsabilités administratives et financières et se charger de la gestion des ressources humaines (voir l'indicateur D4 pour plus de détails).

Les différences en matière de responsabilités et de temps de travail entre les chefs d'établissement et les enseignants se reflètent dans les régimes de rémunération (voir le temps de travail des enseignants et des chefs d'établissement dans les tableaux D4.2 et D4.5). Les chefs d'établissements peuvent relever d'un régime barémique spécifique et peuvent dans certains cas percevoir une prime de chef d'établissement en plus de leur salaire statutaire. Ils peuvent aussi être rémunérés en fonction du barème des enseignants et percevoir une prime de chef d'établissement. L'utilisation des barèmes des enseignants peut refléter le fait qu'initialement, les chefs d'établissement sont des enseignants ayant des responsabilités supplémentaires. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, les chefs d'établissement sont rémunérés en fonction du barème des enseignants et perçoivent une prime de chef d'établissement dans 13 des 33 pays et économies dont les données sont disponibles et en fonction d'un barème spécifique dans les 20 autres pays et économies. Ils ne perçoivent pas de prime de chef d'établissement dans 13 de ces 20 pays et économies, mais en perçoivent une dans 7 d'entre eux. La rémunération des chefs d'établissement (leur salaire statutaire et leur éventuelle prime de chef d'établissement) peut varier selon les caractéristiques du ou des établissements qu'ils dirigent (importance de l'effectif scolarisé, nombre d'enseignants supervisés, etc.). Elle peut aussi varier selon les spécificités des chefs d'établissement, notamment leur ancienneté et les fonctions qu'ils ont à remplir (voir le tableau D3.21 disponible en ligne).

Comme le salaire statutaire des chefs d'établissement varie en fonction d'un grand nombre de critères, cet indicateur analyse leur salaire statutaire au niveau minimal de qualification exigé pour exercer leurs fonctions et le Tableau D3.4 indique uniquement leur salaire à l'échelon minimal et maximal. La prudence est de mise lors de l'interprétation de ces chiffres, car peu de chefs d'établissement perçoivent effectivement ces montants étant donné que leur salaire dépend souvent de nombreux critères.

Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, le salaire minimal des chefs d'établissement s'élève en moyenne à 52 077 USD dans les pays et économies de l'OCDE et est compris entre 20 124 USD en Lettonie et 110 128 USD au Luxembourg. Le salaire maximal s'élève en moyenne à 86 974 USD dans les pays et économies de l'OCDE et est compris entre 32 337 USD en Pologne et 152 305 USD au Luxembourg. La prudence est de rigueur lors de l'interprétation de ces chiffres sur le salaire statutaire des chefs d'établissement, car le salaire minimal et le salaire maximal peuvent correspondre à des types différents d'établissements. Dans la moitié environ des pays et économies de l'OCDE, les barèmes des chefs d'établissement sont similaires dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire, mais sont dans l'ensemble plus élevés dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

En moyenne, le salaire statutaire maximal des chefs d'établissement ayant les qualifications minimales est supérieur de 66 % au salaire statutaire minimal dans l'enseignement primaire, de 67 % dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et de 63 % dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans les pays et économies de l'OCDE. Les chefs d'établissement au sommet de l'échelle barémique perçoivent le double de leur salaire statutaire à leur entrée en fonction à au moins un de ces niveaux d'enseignement dans 12 pays et économies seulement ; ils en perçoivent plus que le triple au Costa Rica.

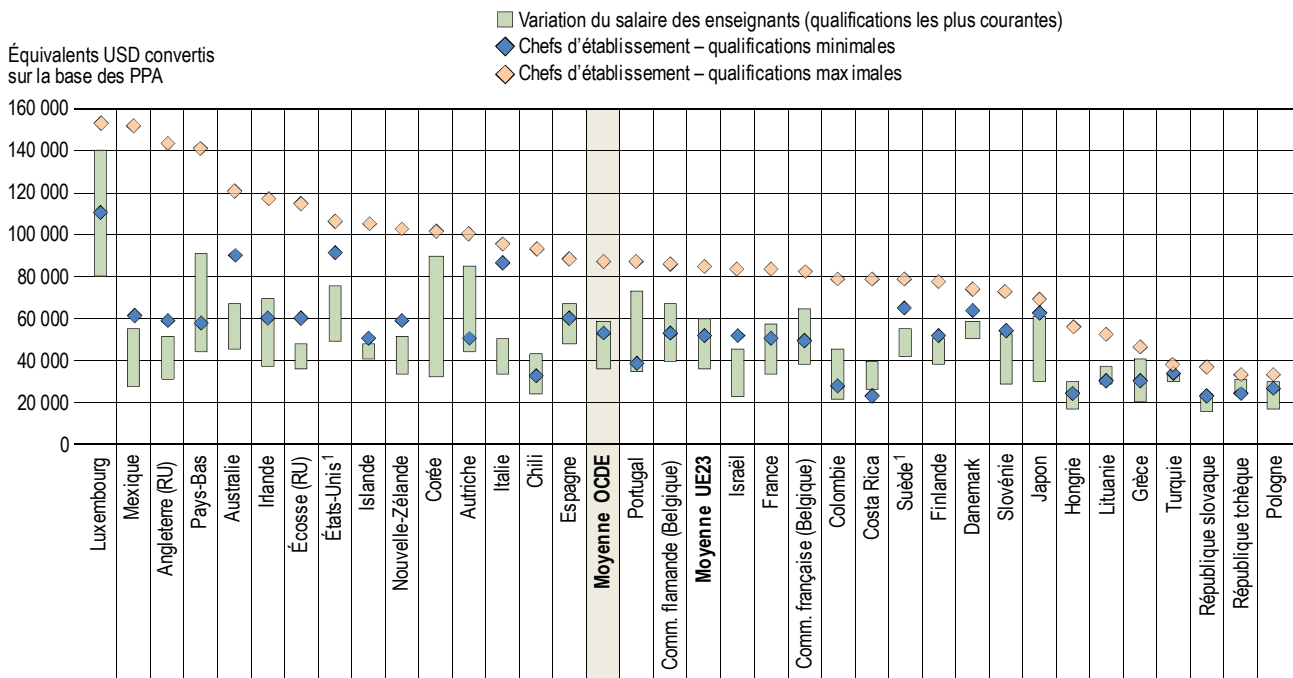
Le salaire statutaire minimal des chefs d'établissement ayant les qualifications minimales est supérieur au salaire des enseignants en début de carrière sauf au Costa Rica. La différence entre le salaire minimal des chefs d'établissement (ayant les qualifications minimales) et le salaire des enseignants (ayant les qualifications les plus courantes) en début de carrière augmente avec le niveau d'enseignement : elle représente en moyenne 28 % dans l'enseignement préprimaire, 40 % dans l'enseignement primaire, 48 % dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et 47 % dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans les pays et économies de l'OCDE. Dans un certain nombre de pays, le salaire statutaire minimal des chefs d'établissement est même supérieur au salaire maximal des enseignants. C'est le cas dans le premier cycle de l'enseignement secondaire en Angleterre (Royaume-Uni), en Australie, au Danemark, en Écosse (Royaume-Uni), aux États-Unis, en Finlande, en Islande, en Israël, en Italie, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, en Slovaquie, en Suède et en Turquie (voir le Graphique D3.4).

De même, le salaire statutaire maximal est plus élevé chez les chefs d'établissement que chez les enseignants dans tous les pays et économies de l'OCDE dont les données sont disponibles. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, le salaire statutaire maximal des chefs d'établissement est supérieur de 49 % en moyenne au salaire des enseignants (ayant les qualifications les plus courantes) au sommet de l'échelle barémique dans les pays et économies de l'OCDE. Le salaire statutaire maximal des chefs d'établissement représente plus du double du salaire statutaire des enseignants au sommet de

l'échelle barémique en Angleterre (Royaume-Uni), au Chili, en Écosse (Royaume-Uni), en Islande, au Mexique et en Nouvelle-Zélande (voir le Graphique D3.4).

Graphique D3.4. Salaire statutaire minimal et maximal des enseignants et des chefs d'établissement du premier cycle du secondaire (2019)

Calculés sur la base des enseignants ayant les qualifications les plus courantes dans un niveau d'enseignement donné et des chefs d'établissement ayant les qualifications minimales



1. Salaire effectif de base.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du salaire maximal des chefs d'établissement.

Source : OCDE (2020), tableaux D3.4 et D3.5, disponibles en ligne. 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/10.1787/888934165624>

Salaire effectif moyen des enseignants et des chefs d'établissement

Contrairement au salaire statutaire, le salaire effectif des enseignants et des chefs d'établissement peut comprendre des avantages financiers tels que les primes annuelles, les primes de résultats ainsi que les montants versés pendant les vacances ou les congés de maladie (voir la section « Définitions »). Ces primes et allocations peuvent représenter un complément considérable au salaire de base. Le salaire effectif moyen est influencé par la mesure dans laquelle le système de rémunération prévoit le versement de primes et d'allocations. Les différences entre le salaire statutaire et le salaire effectif moyen sont également liées à la répartition des enseignants par ancienneté et niveau de qualification, ces deux facteurs ayant une incidence sur le niveau de salaire des enseignants.

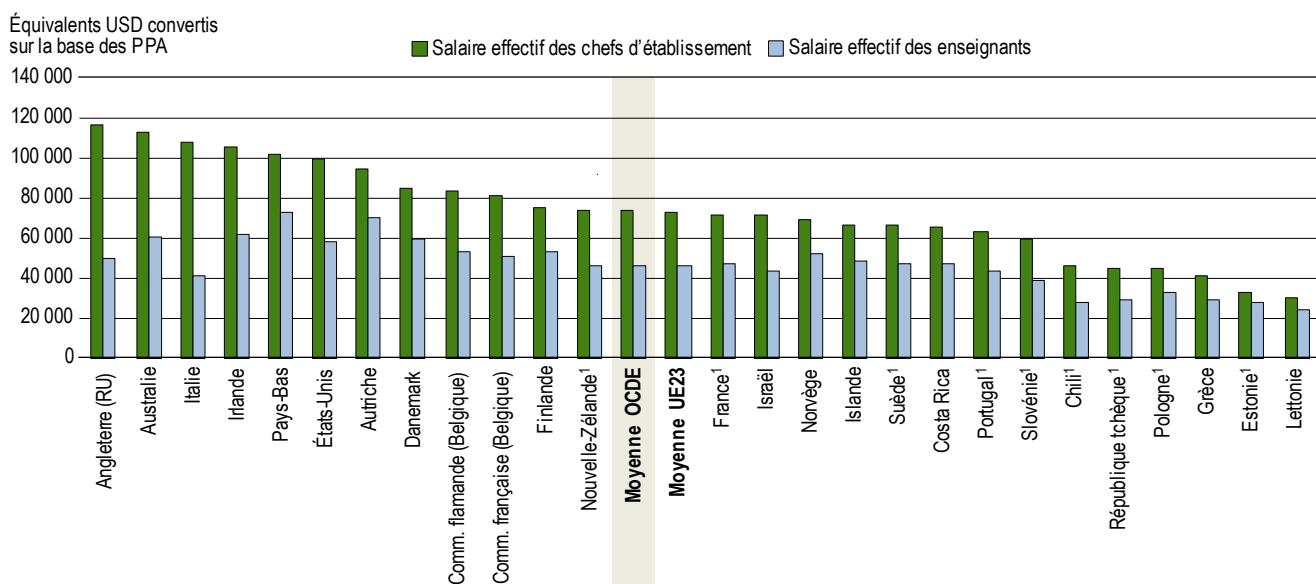
Dans les pays et économies de l'OCDE, le salaire effectif des enseignants âgés de 25 à 64 ans s'élève en moyenne à 38 677 USD dans l'enseignement préprimaire, à 43 942 USD dans l'enseignement primaire, à 46 225 USD dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et à 49 778 USD dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire selon les chiffres de 2019. Le salaire effectif des chefs d'établissement âgés de 25 à 64 ans s'élève en moyenne à 67 365 USD dans l'enseignement primaire, à 73 404 USD dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et à 79 531 USD dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le Tableau D3.3 et les différences entre les entités infranationales dans l'Encadré D3.1).

Les données sur le salaire statutaire des enseignants ayant les qualifications les plus courantes et 15 ans d'exercice à leur actif et le salaire effectif des enseignants âgés de 25 à 64 ans sont disponibles à au moins un niveau d'enseignement dans

28 pays et économies de l'OCDE. Le salaire annuel effectif est 10 % plus élevé que le salaire statutaire dans 7 de ces pays et économies dans l'enseignement préprimaire et dans 11 d'entre eux dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le Tableau D3.3).

Graphique D3.5. Salaire effectif des enseignants et des chefs d'établissement du premier cycle du secondaire (2019)

Salaire effectif annuel des enseignants et des chefs d'établissements dans le réseau public, en équivalents USD convertis sur la base des PPA



1. L'année de référence n'est pas 2019. Consulter le tableau D3.4 pour de plus amples informations.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du salaire effectif des chefs d'établissement.

Source : OCDE (2020), tableau A6.1. 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/10.1787/888934165643>

Les chefs d'établissement perçoivent un salaire effectif supérieur à celui des enseignants et leur avantage salarial augmente avec le niveau d'enseignement. En moyenne, le salaire effectif des chefs d'établissement est supérieur de 53 % à celui des enseignants dans l'enseignement primaire dans les pays et économies de l'OCDE selon les chiffres de 2019. Ce pourcentage moyen augmente avec le niveau d'enseignement : il s'établit à 59 % dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et à 60 % dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. La différence de salaire effectif entre les chefs d'établissement et les enseignants varie fortement entre les pays et les niveaux d'enseignement. Les pays et les économies où le salaire effectif des chefs d'établissement est le plus élevé par comparaison avec celui des enseignants sont l'Angleterre (Royaume-Uni) (dans l'enseignement secondaire) et l'Italie (dans l'enseignement primaire et secondaire), où les chefs d'établissement gagnent plus de deux fois plus que les enseignants. L'avantage salarial des chefs d'établissement est le moins élevé par rapport aux enseignants, moins de 25 % de plus, en Estonie (dans l'enseignement primaire et secondaire) et en Lettonie (dans le premier cycle de l'enseignement primaire). Dans d'autres pays, le salaire des chefs d'établissement est nettement plus élevé que celui des enseignants dans l'enseignement secondaire, mais le différentiel salarial entre les deux corps de métier est plus modéré dans l'enseignement primaire. Au Danemark par exemple, le salaire effectif des chefs d'établissement est supérieur de 29 % à celui des enseignants dans l'enseignement préprimaire, mais il y est supérieur de 42 % dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et de 60 % dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Au Costa Rica, en Lettonie et en Slovaquie, le différentiel salarial entre les deux corps est nettement plus important dans l'enseignement préprimaire que dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire (voir le Tableau D3.3).

Encadré D3.1. Variation infranationale du salaire des enseignants et des chefs d'établissement dans l'enseignement préprimaire, primaire et secondaire

Le salaire statutaire des enseignants varie en fonction du niveau d'enseignement et de l'ancienneté dans tous les pays. Il varie parfois aussi sensiblement entre les entités infranationales, en particulier dans les pays fédéraux où les normes salariales sont définies à l'échelle infranationale. Les données infranationales de quatre pays (la Belgique, le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni) illustrent cette variation infranationale.

Dans ces quatre pays, les salaires statutaires varient dans une mesure différente entre les entités infranationales en fonction de l'ancienneté des enseignants. En Belgique par exemple, le salaire des enseignants en début de carrière varie de 3 % seulement (soit de 1 256 USD) dans l'enseignement primaire selon les chiffres de 2019 : il s'élève à 37 630 USD en Communauté française et à 38 885 USD en Communauté flamande. À titre de comparaison, le salaire des enseignants en début de carrière varie le plus (81 %, soit 27 016 USD) entre les entités infranationales dans l'enseignement primaire aux États-Unis, où il varie entre 33 445 USD en Oklahoma et 60 461 USD dans l'État de New York. Dans le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, le salaire des enseignants en début de carrière varie le moins en Belgique (entre 3 % et 4 %) et le plus au Canada (77 %).

En Belgique, les différences de salaire statutaire entre les entités infranationales restent relativement uniformes à tous les niveaux d'enseignement et aux divers stades de la carrière des enseignants. Au Canada et au Royaume-Uni en revanche, les différences de salaire entre les entités infranationales sont du même ordre aux différents niveaux d'enseignement, mais elles sont plus marquées en début de carrière qu'à l'échelon maximal du barème. Au Royaume-Uni par exemple, le salaire dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire varie entre les entités infranationales de 22 % (6 433 USD) en début de carrière (entre 29 488 USD et 35 921 USD), mais de 8 % seulement (3 759 USD) à l'échelon maximal du barème (entre 47 761 USD et 51 520 USD). Aux États-Unis, aucune tendance nette ne se dégage au sujet de la variation du salaire statutaire entre les entités infranationales selon les différents niveaux d'enseignement et stades de la carrière. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, le salaire varie le moins en début de carrière, où il est compris entre 34 789 USD et 58 203 USD, soit une différence de 67 % (23 414 USD), et le plus à l'échelon maximal du barème, où il est compris entre 43 654 USD et 109 709 USD, soit une différence de 151 % (66 055 USD).

Le salaire effectif des enseignants et des chefs d'établissement varie sensiblement aussi entre les entités infranationales dans trois pays (en Belgique, aux États-Unis et au Royaume-Uni) dont les données de 2019 sont disponibles. Au Royaume-Uni, le salaire effectif varie nettement plus entre les entités infranationales chez les chefs d'établissement que chez les enseignants : par exemple, le salaire des enseignants en poste dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire varie (dans les entités infranationales dont les données sont disponibles) entre 49 312 USD en Angleterre et 51 569 USD en Irlande du Nord, soit une différence de 5 % (2 257 USD), alors que celui des chefs d'établissement varie entre 91 873 USD en Irlande du Nord et 116 592 USD en Angleterre, soit une différence de 27 % (24 720 USD). Le salaire effectif des enseignants et des chefs d'établissement varie nettement moins entre les entités infranationales en Belgique. Dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire par exemple, le salaire des chefs d'établissement varie entre 94 331 USD en Communauté française et 101 480 USD en Communauté flamande, soit une différence de 8 % (7 149 USD). Aux États-Unis, la variation infranationale du salaire effectif est similaire chez les enseignants et les chefs d'établissement, mais est nettement plus forte qu'en Belgique. Dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire par exemple, le salaire des chefs d'établissement varie entre 75 354 USD au Dakota du Sud et 145 482 USD dans le New Jersey, soit une différence de 93 % (70 128 USD).

La mesure dans laquelle le salaire effectif (des enseignants et des chefs d'établissement) varie entre les entités infranationales diffère aussi selon le niveau d'enseignement. Au Royaume-Uni (dans les entités infranationales dont les données sont disponibles), le salaire effectif varie le plus dans l'enseignement préprimaire et primaire chez les enseignants et dans le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire chez les chefs d'établissement. Aux États-Unis, le salaire effectif des enseignants et des chefs d'établissement varie davantage entre les entités infranationales dans l'enseignement primaire que dans le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Source : Base de données de *Regards sur l'éducation* (<http://stats.oecd.org>).

Encadré D3.2. Salaire des enseignants en filière professionnelle

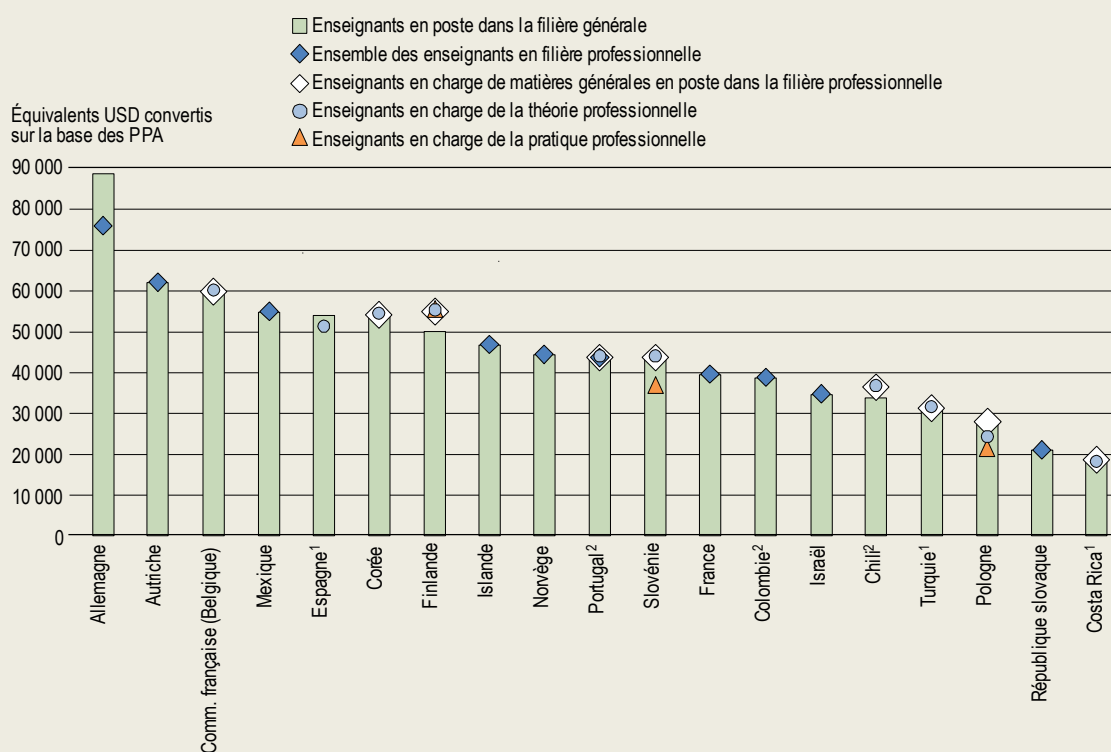
Dans cet indicateur, le salaire des enseignants porte sur la filière générale dans l'enseignement secondaire. Une enquête spéciale menée en 2019 par l'OCDE a toutefois permis de recueillir des données sur le salaire des enseignants en filière professionnelle. La filière professionnelle est nettement plus courante dans le deuxième cycle que dans le premier cycle de l'enseignement secondaire. Des cours sont dispensés en filière professionnelle dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans 28 des 29 pays et économies qui ont participé à cette enquête, mais ne le sont dans le premier cycle de l'enseignement secondaire que dans 10 de ces pays et économies. C'est pourquoi l'analyse qui suit porte sur les enseignants en filière professionnelle dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire.

Dans bon nombre des pays dont les données sont disponibles, les enseignants en poste en filière professionnelle se distinguent selon les matières qu'ils enseignent, car les conditions de travail ou les qualifications ne sont pas nécessairement les mêmes dans les cours de théorie et de pratique professionnelles et les cours généraux. Il n'est toutefois pas possible de faire la distinction entre les enseignants chargés des cours de théorie et de pratique professionnelles dans plusieurs pays. Dans 21 des pays et économies qui ont participé à l'enquête, les professeurs de cours généraux peuvent indifféremment enseigner en filière générale et en filière professionnelle, sans changement dans les termes de leur contrat et leurs conditions de travail. En revanche, les professeurs de théorie et de pratique professionnelles ne peuvent enseigner en filière générale que dans 11 pays.

Les différences de catégorie entre les enseignants sont associées à des différences de salaire et de conditions de travail qui varient selon les pays entre les enseignants en filière professionnelle ainsi qu'entre la filière professionnelle et la filière générale. Les qualifications exigées des enseignants sont par exemple les mêmes quelle que soit leur filière dans sept pays. Elles varient entre la filière professionnelle et la filière générale dans quatre pays. Dans les 17 autres pays et économies, les qualifications exigées varient entre les enseignants en filière professionnelle.

Graphique D3.6. Comparaison du salaire des enseignants en poste dans le deuxième cycle du secondaire, selon la filière d'enseignement (2019)

Calculé sur la base d'enseignants ayant 15 ans d'expérience et les qualifications les plus courantes



1. Les enseignants de théorie professionnelle et de pratique professionnelle sont repris dans la catégorie « enseignants de théorie professionnelle ».

2. Année de référence : 2018.

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du salaire des enseignants en poste dans la filière générale du deuxième cycle du secondaire.

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>).

Des différences du même ordre existent dans le temps de travail et d'enseignement et le salaire des enseignants entre la filière générale et la filière professionnelle. Les données recueillies lors de l'enquête permettent de quantifier l'ampleur des différences. Le Graphique D3.6 indique le salaire statutaire des enseignants ayant 15 ans d'exercice à leur actif dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en filière générale et en filière professionnelle. Dans les 19 pays et économies de l'OCDE à l'étude, le salaire statutaire est du même ordre en filière générale et en filière professionnelle. On ne peut toutefois en déduire que ce constat s'applique à tous les pays de l'OCDE, car il est possible que les pays ayant participé à l'enquête sont ceux où le régime salarial est identique dans les deux filières, de sorte qu'il leur était plus facile de fournir des données.

Les chiffres sur le salaire effectif des enseignants conduisent au même constat. Le salaire effectif des enseignants en filière professionnelle est du même ordre que celui des enseignants en filière générale, même s'il tend à être légèrement inférieur, dans les pays dont les données sur le salaire effectif des enseignants sont disponibles par filière d'enseignement. Chez les enseignants âgés de 25 à 64 ans, le salaire moyen est légèrement moins élevé en filière professionnelle qu'en filière générale en Suède (1 %), en Norvège (2 %) et en France (6 %). Le salaire effectif des enseignants est par contre identique en filière générale et en filière professionnelle en Islande, en Israël et au Portugal. Le salaire effectif inférieur peut s'expliquer par des différences dans la pyramide des âges du corps enseignant, le niveau de qualification et l'ancienneté ainsi que par des différences entre les primes et les missions.

Source : Enquête de l'INES sur l'enseignement et la formation professionnels, 2019.

Encadré D3.3. Problèmes de comparabilité relatifs aux données sur le salaire des enseignants et des chefs d'établissement

Pour être probantes, les comparaisons internationales doivent porter sur des données recueillies dans le respect de définitions rigoureuses et reposer sur une méthodologie statistique sans faille. Il n'est pas toujours possible de respecter ces définitions et cette méthodologie à cause de différences dans les systèmes d'éducation et les barèmes de rémunération des enseignants entre les pays. Une certaine prudence s'impose donc lors de l'interprétation des données.

Le salaire relatif est un indicateur du différentiel salarial entre les enseignants et les chefs d'établissement (numérateur) et les actifs occupés comparables (dénominateur). Deux versions différentes de cet indicateur sont présentées dans le Tableau D3.2. Le salaire des enseignants et des chefs d'établissement est simplement divisé par la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire dans la première version, tandis que la rémunération des actifs occupés est pondérée selon un coefficient qui reflète la répartition des enseignants et des chefs d'établissement entre les niveaux de formation dans la seconde version. Cette pondération permet de remédier aux problèmes de comparabilité liés à la différence de répartition des enseignants et des chefs d'établissement et des diplômés de l'enseignement tertiaire entre les niveaux de formation.

Ces deux indicateurs peuvent toutefois être faussés par des différences de caractéristiques, de conditions de travail et de barèmes salariaux entre les enseignants et chefs d'établissement et les autres actifs occupés. Les cinq facteurs susceptibles de fausser la comparaison entre le salaire des enseignants et celui des diplômés de l'enseignement tertiaire sont décrits ci-dessous.

Travail à temps partiel

Les indicateurs salariaux sont dérivés du salaire des enseignants et des actifs occupés à temps plein. Toutefois, un certain nombre d'enseignants et, plus généralement, d'actifs occupés travaillent à temps partiel pendant l'année. La variation de la fréquence du travail à temps partiel entre les enseignants et les diplômés de l'enseignement tertiaire peut fausser l'indicateur du salaire relatif, dans la mesure où elle n'a pas le même impact sur la rémunération moyenne des uns et des autres. Précisons que le travail à temps partiel tend à être plus courant dans l'enseignement que dans les autres secteurs d'activité, ce qui s'explique entre autres par le fait que les femmes sont plus nombreuses dans le corps enseignant et qu'elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel dans les pays de l'OCDE.

Que le travail à temps partiel ampute le salaire est un phénomène bien connu, qui compte parmi les raisons pour lesquelles les femmes sont moins bien rémunérées (Matteazzi, Pailhé et Solaz, 2017^[3]). Le travail à temps partiel est toutefois rare, voire inexistant dans l'enseignement dans certains pays. C'est le cas par exemple aux Pays-Bas dans l'enseignement primaire et, dans une moindre mesure, dans l'enseignement secondaire. Le salaire horaire des enseignants est identique qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, du fait des conventions collectives applicables

à l'enseignement. C'est vrai non seulement pour le salaire statutaire (basé sur les conventions collectives), mais également pour le salaire effectif.

Travail saisonnier

L'indicateur du salaire relatif des enseignants est dérivé d'une comparaison avec le salaire des actifs occupés qui travaillent non seulement à temps plein, mais aussi toute l'année. Il vise à comparer des enseignants qui travaillent à temps plein toute l'année avec des diplômés de l'enseignement tertiaire qui en font de même. Il peut donc être faussé par le fait qu'un certain nombre d'enseignants sont sous contrat pendant moins de 12 mois, uniquement pendant les mois de classe, dans quelques pays (aux États-Unis, par exemple). Dans ce cas, le salaire des enseignants n'est pas nécessairement un indicateur fidèle de la rémunération des enseignants pendant toute l'année. Dans certains pays, des enseignants exercent une autre activité rémunérée, qui n'est pas prise en compte ici. La sous-estimation potentielle du salaire annuel des enseignants fausse la comparaison avec la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire.

Estimation de la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire compte tenu des enseignants

La rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire est calculée compte tenu de celle des enseignants. L'importance relative du corps enseignant dans la population active ainsi que le niveau de rémunération des enseignants par rapport à celui des diplômés de l'enseignement tertiaire ont un impact sur le niveau de rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire utilisé pour calculer le salaire relatif des enseignants.

Provenance différente des données sur le salaire des enseignants et la rémunération des actifs occupés

Les données sur le salaire des enseignants et la rémunération des actifs occupés proviennent, du moins en partie, de sources différentes. Cette diversité de sources peut entraîner des différences dans la nature des données et la méthodologie utilisée pour en rendre compte : c'est en effet le salaire statutaire et le salaire effectif des enseignants qui sont comparés au salaire effectif des actifs occupés. Dans certains pays, notamment aux États-Unis et aux Pays-Bas, les données sur la rémunération des actifs occupés proviennent en partie du moins des enquêtes nationales sur la population active, alors que les données sur le salaire des enseignants proviennent de la réglementation, des conventions collectives, de registres administratifs ou d'enquêtes par sondage.

Différences de régime de retraite entre les enseignants et les autres actifs occupés

Dans de nombreux pays, les employeurs publics cotisent généreusement au régime de retraite des enseignants, dont le salaire est toutefois relativement moins élevé que dans le secteur privé. Dans le secteur privé en revanche, les salariés sont mieux rémunérés, mais peuvent avoir à financer eux-mêmes leur régime de retraite. Les différences de régime de retraite entre le secteur public et le secteur privé et entre les pays peuvent entamer la comparabilité des données sur le salaire et, donc, la comparabilité de l'indicateur du salaire relatif des enseignants.

Les régimes de retraite sont uniquement pris en compte dans le salaire des enseignants selon les cotisations sociales qui sont incluses ou exclues des montants indiqués. Les salaires sont rapportés de manière différente entre les pays en fonction des limites des données.

Pour plus de plus amples informations sur les problèmes de comparabilité, voir l'encadré D3.1 dans l'édition de 2019 de *Regards sur l'éducation* (OCDE, 2019^[2]) et les notes spécifiques aux pays à l'annexe 3.

Salaire effectif des enseignants et des chefs d'établissement par rapport à la rémunération des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire

Les systèmes d'éducation doivent rivaliser avec d'autres secteurs d'activité pour recruter des profils hautement qualifiés. Selon une étude, le salaire et les débouchés influent considérablement sur l'attractivité de la profession d'enseignant (Johnes et Johnes, 2004^[4]). Le salaire des enseignants par rapport à celui d'autres professions requérant un niveau de formation similaire et son augmentation probable ont énormément d'influence sur la décision des diplômés de devenir enseignant et de le rester (voir l'Encadré D3.4 pour plus d'informations sur la satisfaction financière des enseignants). Les perspectives professionnelles des chefs d'établissement et leur salaire relatif donnent aussi des indices sur les carrières qui s'offrent aux enseignants et sur la rémunération à laquelle ils peuvent s'attendre à plus long terme.

Dans la plupart des pays et économies de l'OCDE, il faut un diplôme tertiaire pour devenir enseignant, puis chef d'établissement à tous les niveaux d'enseignement ; en d'autres termes, l'alternative probable à la formation d'enseignant est une autre formation tertiaire. Pour comparer les niveaux de salaire et la situation sur le marché du travail entre les pays, le salaire effectif des enseignants est donc rapporté à la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire (niveau 5, 6,

7 ou 8 de la CITE) âgés de 25 à 64 ans qui travaillent à temps plein toute l'année. Par ailleurs, pour garantir que la comparaison entre les pays n'est pas faussée par des différences de pourcentage de diplômés de l'enseignement tertiaire entre le corps enseignant et les autres professions, le salaire effectif des enseignants est rapporté à la moyenne pondérée de la rémunération des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire (la rémunération de ceux-ci est pondérée en fonction du pourcentage d'enseignants diplômés de l'enseignement tertiaire) (voir la répartition des enseignants et des chefs d'établissement entre les niveaux de formation dans les tableaux X2.9 et X2.10 à l'annexe 2 et la section « Méthodologie » pour plus de détails).

Parmi les 22 pays et économies dont les données (d'au moins un niveau d'enseignement) sont disponibles, le salaire effectif des enseignants représente au plus 65 % de la rémunération des actifs occupés aussi instruits au Chili (dans l'enseignement préprimaire et primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire), aux États-Unis, en Hongrie (dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire), en Pologne (dans l'enseignement préprimaire) et en République tchèque (dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire). Le salaire effectif des enseignants dépasse la rémunération des actifs occupés aussi instruits dans quelques pays et économies seulement. Le salaire effectif des enseignants en poste dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire est toutefois équivalent à la rémunération des actifs occupés aussi instruits en Allemagne (voir le Tableau D3.2).

Comme les données sur le salaire relatif des enseignants sont disponibles dans quelques pays seulement, un second indicateur compare le salaire effectif de tous les enseignants à la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire (niveau 5, 6 7 ou 8 de la CITE) qui travaillent à temps plein toute l'année. Selon ce second indicateur, le salaire effectif des enseignants augmente avec le niveau d'enseignement par rapport aux actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire. Les enseignants en poste dans l'enseignement préprimaire gagnent en moyenne 80 % de la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire âgés de 25 à 64 ans qui travaillent à temps plein toute l'année. Les enseignants gagnent 85 % de cette rémunération de référence dans l'enseignement primaire, 89 % dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et 94 % dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire (voir le Tableau D3.2).

Dans la quasi-totalité des pays et économies dont les données sont disponibles, le salaire effectif des enseignants est inférieur à la rémunération des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire, et ce, à tous les niveaux d'enseignement ou presque. Le salaire relatif des enseignants est le moins élevé dans l'enseignement préprimaire en République tchèque, où les enseignants gagnent 55 % de la rémunération des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire, aux États-Unis, où ils en gagnent 58 %, et en République slovaque, où ils en gagnent 61 %. Dans certains pays toutefois, les enseignants gagnent plus que les diplômés de l'enseignement tertiaire à tous les niveaux d'enseignement (au Costa Rica, en Lituanie et au Portugal) ou uniquement à certains niveaux d'enseignement (dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en Communauté française de Belgique, en Finlande et en France et dans le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire en Allemagne). En Lituanie et au Portugal, les enseignants gagnent au moins 30 % de plus que les actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire (voir le Tableau D3.2 et le Graphique D3.1).

Encadré D3.4. Satisfaction financière des enseignants

Dans l'Enquête internationale de l'OCDE sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS), les enseignants et les chefs d'établissement sont interrogés sur leurs conditions de travail et l'environnement d'apprentissage dans leur établissement ainsi que sur les raisons qui les ont incités à choisir leur profession.

Dans les pays qui ont participé à l'Enquête TALIS en 2018, un pourcentage élevé d'enseignants en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire estiment important dans le choix de leur profession le fait d'influer sur le développement des enfants et des jeunes (92 %) et de contribuer à la société (88 %).

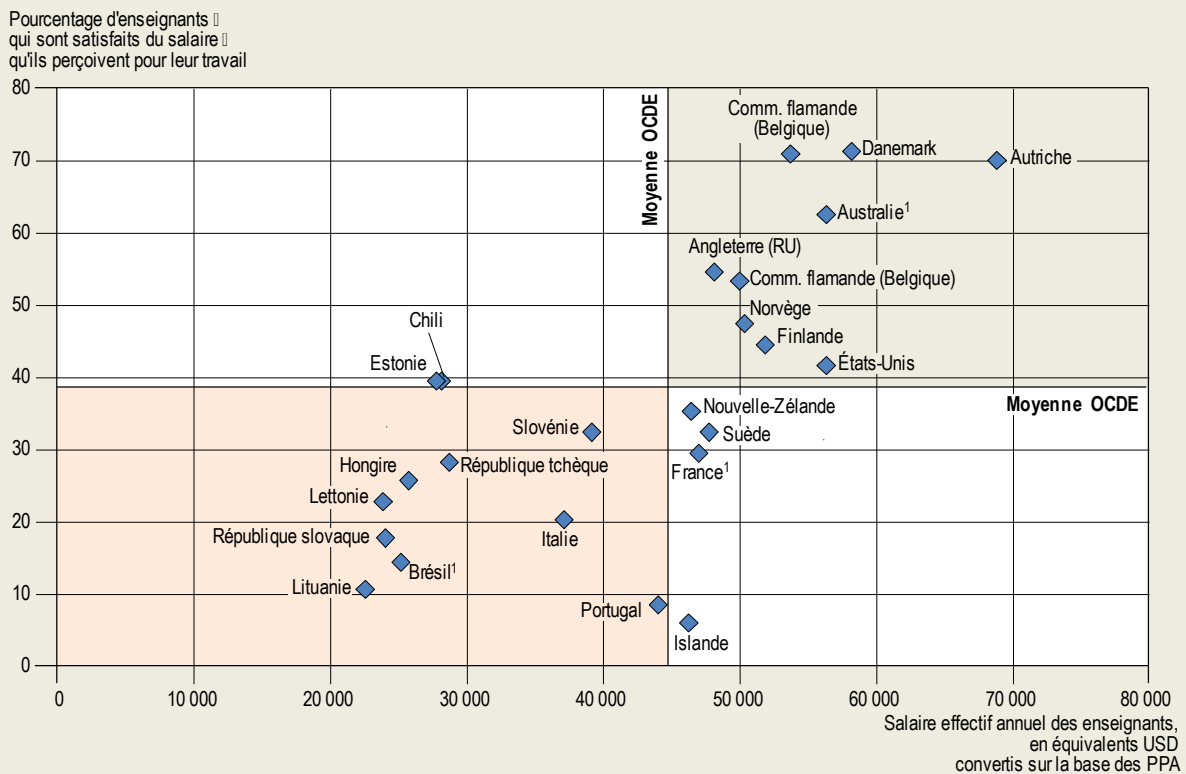
Les conditions de travail et le salaire peuvent aussi intervenir dans le choix de devenir enseignant. Dans les pays de l'OCDE qui ont participé à l'enquête, deux tiers des enseignants en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire estiment que le fait que l'enseignement est la garantie de revenus stables est un facteur qui a pesé dans leur décision de devenir enseignant. Toutefois, le degré de satisfaction que leur procure leur salaire varie sensiblement entre les pays. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, moins de 10 % des enseignants se disent satisfaits de leur rémunération en Islande et au Portugal, contre plus de 70 % en Alberta (Canada) en Autriche, en Communauté flamande de Belgique, au Danemark, à Singapour et au Taipei chinois.

Les enseignants plus expérimentés sont moins satisfaits de leur salaire. Ils tendent à en être moins satisfaits s'ils ont au moins cinq ans d'expérience que s'ils en ont moins. Les enseignants sont moins satisfaits de leur salaire s'ils ont plus d'expérience dans 13 des pays de l'OCDE qui ont participé à l'enquête TALIS. L'inverse n'est vrai que dans 4 pays et l'expérience ne fait pas de différence dans les 12 pays restants.

Certains éléments donnent à penser que les enseignants sont moins satisfaits de leur salaire que les enseignantes. En moyenne, le pourcentage d'enseignants satisfaits de leur salaire est 2,5 % moins élevé chez les hommes que chez les femmes, mais la différence n'est statistiquement significative que dans six des pays et économies qui ont participé à l'Enquête TALIS. La différence entre les enseignants et les enseignantes n'est pas statistiquement significative dans la plupart des pays.

Graphique D3.7. Salaire effectif des enseignants du premier cycle du secondaire et satisfaction par rapport au salaire perçu (2018)

Salaire annuel effectif des enseignants dans les établissements publics (en équivalents USD convertis sur la base des PPA) par comparaison avec le pourcentage d'enseignants (en poste dans des établissements gérés par le secteur public) qui sont satisfaits du salaire qu'ils perçoivent pour leur travail



1. L'année de référence pour le salaire effectif est 2017

Source : OCDE (2020), tableau X2.6 et tableau 3.57 dans le volume 2 de TALIS 2018. 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/10.1787/888934165681>

L'on pourrait supposer que la mesure dans laquelle les enseignants sont satisfaits de leur salaire est liée à la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire dans leur pays, mais aucun élément n'étaye cette thèse à l'échelle nationale. Il n'y a pas de corrélation entre le salaire des enseignants rapporté à celui des diplômés de l'enseignement tertiaire et leur degré de satisfaction.

Il existe toutefois une relation entre le salaire en valeur absolue et la satisfaction qu'il procure aux enseignants. Le Graphique D3.7 montre qu'il existe une corrélation entre le salaire effectif (converti en USD sur la base des PPA) des enseignants et le pourcentage d'enseignants satisfaits de leur salaire ($r^2=0.49$). Le pourcentage d'enseignants satisfaits de leur salaire est plus élevé dans les pays où le niveau de salaire est plus élevé.

Source : Résultats de TALIS 2018 (Volume I) : Des enseignants et des chefs d'établissement en formation à vie, TALIS, Éditions OCDE, Paris.

Les chefs d'établissement gagnent plus que les enseignants, mais contrairement à ceux-ci, ils gagnent plus que les actifs occupés aussi instruits qu'eux tous niveaux d'enseignement confondus. L'écart salarial tend à augmenter avec le niveau d'enseignement. Parmi les 18 pays et économies de l'OCDE dont les données sont disponibles (au sujet d'un niveau d'enseignement au moins), les chefs d'établissement n'accusent un salaire effectif inférieur en moyenne de 5 % au moins à la rémunération des actifs occupés aussi instruits qu'aux États-Unis et, dans l'enseignement préprimaire, au Danemark, en Estonie, en Finlande et en Pologne. Ils gagnent en revanche au moins 40 % de plus que les actifs occupés aussi instruits en Angleterre (Royaume-Uni), en Communauté flamande de Belgique (dans l'enseignement préprimaire et primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire) et en Nouvelle-Zélande (dans l'enseignement primaire et secondaire) (voir le Tableau D3.2).

Comme dans le cas des enseignants, les données sur le salaire relatif des chefs d'établissement ne sont disponibles que dans quelques pays. C'est pourquoi un deuxième indicateur rapporte le salaire effectif de tous les chefs d'établissement à la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire qui travaillent à temps plein toute l'année. Selon cet indicateur, les chefs d'établissement gagnent en moyenne 26 % de plus que les diplômés de l'enseignement tertiaire dans l'enseignement primaire, 38 % de plus dans le premier cycle de l'enseignement secondaire et 46 % de plus dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire dans les pays et économies de l'OCDE. Les chefs d'établissement ne gagnent moins que les diplômés de l'enseignement tertiaire qu'au Danemark (dans l'enseignement préprimaire), en Estonie (dans l'enseignement préprimaire), en Finlande (dans l'enseignement préprimaire), en Norvège (dans l'enseignement préprimaire), en Pologne (dans l'enseignement préprimaire) et en République tchèque (dans l'enseignement préprimaire) (voir le Tableau D3.2).

Formation du salaire de base et autres compléments : Incitations et allocations

Le salaire statutaire des enseignants, qui est basé sur des barèmes, n'est qu'une composante de leur rémunération totale. Les systèmes d'éducation accordent aussi aux enseignants et aux chefs d'établissement des compléments, des primes, des incitations et autres gratifications. Il peut s'agir d'avantages en espèces ou en nature, par exemple la réduction du nombre d'heures de cours, et les décisions relatives aux critères retenus dans la formation du salaire de base sont prises à des niveaux différents (voir les tableaux D3.19 et D3.20 disponibles en ligne).

Les critères relatifs à ces avantages varient selon les pays. Dans la grande majorité des pays et économies, les missions principales des enseignants (enseigner, préparer les cours, superviser les élèves et corriger leurs copies, participer aux travaux administratifs d'ordre général, communiquer avec les parents et collaborer avec des collègues) sont rarement prises en considération dans l'octroi de primes ou de compléments de salaire (voir le tableau D3.17 disponible en ligne). Les enseignants peuvent aussi avoir à assumer certaines responsabilités ou à s'acquitter de certaines missions sans compensation (voir les responsabilités et missions des enseignants dans l'indicateur D4). Les enseignants qui assument d'autres responsabilités peuvent toutefois souvent prétendre à une compensation sous une forme ou sous une autre.

Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, les enseignants investis dans la gestion de leur établissement en plus de leur charge d'enseignement ont droit à une compensation dans trois cinquièmes des pays et économies dont les données sont disponibles.

Il est également courant d'accorder des compléments de salaire, annuels ou ponctuels, aux enseignants qui s'occupent de plus de classes ou qui donnent plus de cours que prévu dans leur contrat de travail à temps plein, qui sont professeurs principaux ou qui s'acquittent de missions spéciales, par exemple celles relatives à la supervision d'enseignants stagiaires (voir le tableau D3.17 disponible en ligne).

Des compléments de salaire ponctuels ou annuels ou une augmentation du salaire de base sont également accordés aux enseignants en poste dans le premier cycle de l'enseignement secondaire qui se distinguent par une performance remarquable dans la moitié environ des pays et économies de l'OCDE dont les données sont disponibles. Les enseignants peuvent aussi recevoir des primes s'ils enseignent dans des conditions particulières, par exemple s'ils prennent en charge des élèves ayant des besoins spécifiques d'éducation dans des établissements classiques ou qu'ils sont en poste dans des régions reculées, huppées ou défavorisées (voir le tableau D3.17 disponible en ligne).

Des compensations peuvent également être accordées aux chefs d'établissement en fonction de certains critères, mais dans un éventail de missions et de responsabilités plus restreint que celui des enseignants. Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, quelques pays et économies seulement ne proposent pas de telles compensations aux chefs d'établissement : l'Australie, l'Autriche, la Communauté française de Belgique et le Portugal (voir le tableau D3.18 disponible en ligne).

Un quart environ des 31 pays et économies dont les données sont disponibles accordent une compensation aux chefs d'établissement qui font des heures supplémentaires ou s'investissent dans la gestion en plus de leurs responsabilités normales de chef d'établissement. Dans la moitié environ des pays et économies, à savoir en Angleterre (Royaume-Uni), en Australie, en Autriche, au Chili, en Communauté française de Belgique, en Corée, en Espagne, en Finlande, en France, en Irlande, en Italie, en Pologne au Portugal, en Slovénie et en Suisse, les enseignants qui assument des responsabilités

supplémentaires reçoivent une compensation, contrairement aux chefs d'établissement qui ne peuvent prétendre à aucune compensation (voir les tableaux D3.17 et D3.18 disponibles en ligne). La mesure dans laquelle les enseignants qui assument des responsabilités supplémentaires reçoivent une compensation et les responsabilités visées varient entre ces pays. Dans certains pays, comme en Grèce, un certain nombre de ces responsabilités et missions font partie intégrante de la fonction de chef d'établissement (comme dans le cas des enseignants, voir ci-dessus) et ne donnent droit à aucune compensation supplémentaire.

Dans le premier cycle de l'enseignement secondaire, les chefs d'établissement qui se distinguent par une performance remarquable perçoivent une prime au même titre que les enseignants dans plus d'un tiers des pays et économies dont les données sont disponibles. Toutefois, la performance remarquable vaut une prime aux enseignants, mais pas aux chefs d'établissement en Angleterre (Royaume-Uni), en Autriche, au Chili, en Israël, au Portugal et en Turquie. C'est l'inverse en Colombie, en Espagne et en France, où les chefs d'établissement, mais pas les enseignants, peuvent recevoir une prime s'ils se distinguent par une performance remarquable. En France par exemple, les chefs d'établissement reçoivent tous les trois ans une partie de leur prime en fonction des résultats obtenus lors d'un entretien professionnel (voir les tableaux D3.17 et D3.18 disponibles en ligne).

Le fait de travailler dans une région défavorisée, reculée ou huppée peut valoir un complément de salaire aux enseignants et aux chefs d'établissement dans la moitié des pays et économies ; ce n'est pas le cas en Australie, où cette prime est réservée aux enseignants (voir les tableaux D3.17 et D3.18 disponibles en ligne).

Définitions

Par **enseignants**, on entend le personnel qualifié impliqué directement dans l'instruction des élèves et étudiants. Cette catégorie englobe les enseignants qui ont une charge d'enseignement, qui dispensent un enseignement spécialisé, qui prennent en charge des élèves ou étudiants constituant une classe entière dans une salle de classe ou des élèves ou étudiants réunis en petits groupes dans une salle spécialisée ou qui donnent des cours particuliers dans une salle de classe ou un autre local.

Par **chefs d'établissement**, on entend toutes les personnes dont la fonction principale ou majeure est de diriger un établissement d'enseignement ou un groupe d'établissements d'enseignement, seules ou au sein d'un organe administratif tel qu'un conseil de direction. Les chefs d'établissement sont les responsables principaux de la direction, de la gestion et de l'administration d'un établissement d'enseignement.

Par **salaire effectif des enseignants et chefs d'établissement âgés de 25 à 64 ans**, on entend le salaire annuel moyen, avant impôt, que perçoivent les enseignants et chefs d'établissement âgés de 25 à 64 ans qui travaillent à temps plein. Du point de vue des salariés, il s'agit du salaire brut, car il inclut la part leurs cotisations de sécurité sociale et de retraite (même si elle est déduite automatiquement par l'employeur de leur salaire brut). Les cotisations patronales de sécurité sociale et de retraite ne sont en revanche pas incluses. Sont également inclus dans le salaire effectif les avantages financiers tels que les primes de chef d'établissement, les primes annuelles et les primes de résultats ainsi que les montants versés pendant les vacances et les congés de maladie. Les revenus d'autres sources, tels que les prestations sociales, les revenus mobiliers et autres, qui sont sans rapport avec la profession d'enseignant ou de chef d'établissement, ne sont pas inclus.

La **rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire** correspond à la rémunération annuelle moyenne des diplômés du niveau 5, 6, 7 ou 8 de la CITE âgés de 25 à 64 ans qui travaillent à temps plein toute l'année.

Le **salaire maximal** correspond au salaire annuel prévu à l'échelon le plus élevé du barème applicable aux enseignants travaillant à temps plein (et ayant un niveau de qualification reconnu dans le système de rémunération).

Le **salaire des enseignants après 15 ans d'exercice** correspond au salaire annuel des enseignants travaillant à temps plein. Le salaire statutaire correspond au salaire des enseignants ayant 15 ans d'exercice à leur actif dont le niveau de qualification est reconnu par le système de rémunération (qualifications minimales requises pour enseigner, qualifications les plus courantes ou qualifications maximales).

Le **salaire des enseignants en début de carrière** correspond au salaire annuel moyen brut en début de carrière des enseignants travaillant à temps plein qui ont un niveau de qualification reconnu par le système de rémunération (qualifications minimales requises pour enseigner ou qualifications les plus courantes).

Le **salaire statutaire** est la rémunération prévue dans les barèmes officiels. Le salaire indiqué est le salaire brut (soit la rémunération versée par l'employeur), hors cotisations patronales de sécurité sociale et de retraite, conformément aux barèmes salariaux en vigueur. Le salaire mentionné est celui dit « avant impôt », c'est-à-dire avant déduction de l'impôt sur le revenu.

Méthodologie

Les données sur les salaires des enseignants en poste dans le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire se rapportent uniquement à la filière générale.

Les salaires sont convertis sur la base des parités de pouvoir d'achat (PPA) de la consommation privée telles qu'elles figurent dans la Base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux. La période de référence du salaire des enseignants s'étend du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019. L'année de référence des PPA est 2018/19, sauf dans quelques pays de l'hémisphère Sud (l'Australie et la Nouvelle-Zélande, par exemple) où l'année scolaire va de janvier à décembre. Dans ces pays, l'année de référence est l'année civile (2019, par exemple). Les tableaux indiquant les salaires en devise nationale figurent à l'annexe 2. L'évolution du salaire des enseignants est calculée après conversion du salaire aux prix de 2005 au moyen du déflateur de la consommation privée (voir le tableau D3.14 et le tableau D3.15 disponible en ligne).

Dans la plupart des pays, les qualifications les plus courantes des enseignants sont déterminées sur la base du principe de la majorité absolue (et correspondent aux qualifications du pourcentage le plus élevé d'enseignants).

Dans le Tableau D3.2, les ratios entre le salaire des enseignants et la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire âgés de 25 à 64 ans qui travaillent à temps plein toute l'année sont calculés sur la base de la rémunération annuelle moyenne pondérée des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire (les colonnes n° 2 à 5 concernent les enseignants et les colonnes n° 10 à 13, les chefs d'établissement). Le coefficient de pondération de chaque pays est déterminé sur la base du pourcentage d'enseignants et de chefs d'établissement diplômés de chaque niveau de l'enseignement tertiaire (voir les tableaux X2.9 et X2.10 à l'annexe 2). Les ratios sont calculés dans les pays dont ces données sont disponibles. La rémunération des actifs occupés qui se rapporte à une année de référence autre que 2019 à laquelle correspond le salaire des enseignants et des chefs d'établissement est ajustée à l'année de référence 2019 à l'aide d'un déflateur. Tous les autres ratios indiqués dans le Tableau D3.2 et le tableau D3.8 (disponible en ligne) sont calculés sur la base de tous les actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire, et non sur la base de moyennes pondérées. La rémunération des actifs occupés correspond à celle de tous les actifs occupés, y compris les enseignants, durant la période de référence. Comme les enseignants représentent une part importante des actifs occupés dans la plupart des pays, leur niveau de salaire peut affecter la rémunération moyenne des actifs occupés. La même procédure a été utilisée dans le tableau D3.7 (disponible en ligne), mais les ratios ont été calculés sur la base du salaire statutaire des enseignants ayant 15 ans d'exercice à leur actif, et non sur la base de leur salaire effectif.

Voir le *Guide de l'OCDE pour l'établissement de statistiques internationalement comparables dans le domaine de l'éducation 2018* (OCDE, 2019^[5]). Voir les notes spécifiques aux pays à l'annexe 3 (<https://doi.org/10.1787/69096873-en>).

Source

Les données sur le salaire et les primes des enseignants et des chefs d'établissement proviennent de la collecte de données sur la rémunération des enseignants et des chefs d'établissement menée conjointement par l'OCDE et Eurydice en 2019. Elles se rapportent à l'année scolaire 2018/19 et sont présentées dans le respect des politiques officielles appliquées dans les établissements publics. Les données sur la rémunération des actifs occupés proviennent de la collecte de données habituelle 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'enseignement sur l'économie, le marché du travail et la société.

Références

Johnes, G. et J. Johnes (2004), *International Handbook on the Economics of Education*, Edward Elgar, Cheltenham, UK; Northampton, MA. [4]

Matteazzi, E., A. Pailhé et A. Solaz (2017), « Part-time employment, the gender wage gap and the role of wage-setting institutions: Evidence from 11 European countries », *European Journal of Industrial Relations*, vol. 24/3, pp. 221-241, <http://dx.doi.org/10.1177/0959680117738857>. [3]

- 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>. [5]
- OCDE (2019), *Regards sur l'éducation 2019 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/6bcf6dc9-fr>. [2]
- OCDE (2006), *Le rôle crucial des enseignants : Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, Politiques d'éducation et de formation, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264018051-fr>. [1]

Tableaux de l'indicateur D3

- Tableau D3.1.** Salaire statutaire des enseignants (sur la base des qualifications les plus courantes) à différentes étapes de leur carrière (2019)
- Tableau D3.2.** Salaire effectif des enseignants et des chefs d'établissement par rapport à la rémunération des actifs occupés diplômés du tertiaire (2019)
- Tableau D3.3.** Salaire effectif moyen des enseignants et chefs d'établissement (2019)
- Tableau D3.4.** Salaire statutaire minimal et maximal des chefs d'établissement, sur la base des qualifications minimales (2019)
- WEB Tableau D3.5** *Salaire statutaire des enseignants (sur la base des qualifications les plus courantes) à un niveau d'enseignement donné (2019)*
- WEB Tableau D3.6** *Salaire statutaire des enseignants, sur la base des qualifications minimales pour accéder à la profession d'enseignant (2019)*
- WEB Tableau D3.7.** *Salaire statutaire des enseignants et chefs d'établissement par comparaison avec les revenus d'autres actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire (2018) (2019)*
- WEB Tableau D3.8.** *Salaire effectif des enseignants par comparaison avec les revenus d'autres actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire, selon le groupe d'âge et le sexe (2019)*
- WEB Tableau D3.9.** *Salaire effectif des chefs d'établissement par comparaison avec les revenus d'autres actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire, selon le groupe d'âge et le sexe (2019)*
- WEB Tableau D3.10.** *Comparaison du salaire statutaire des enseignants (sur la base des qualifications les plus courantes) à un niveau d'enseignement donné, selon le niveau d'enseignement (2019)*
- WEB Tableau D3.11.** *Comparaison du salaire statutaire des enseignants, sur la base des qualifications minimales pour accéder à la profession d'enseignant pendant l'année de référence (2019)*
- WEB Tableau D3.12.** *Salaire effectif moyen des enseignants, selon le groupe d'âge et le sexe (2019)*
- WEB Tableau D3.13.** *Salaire effectif moyen des chefs d'établissement, selon le groupe d'âge et le sexe (2019)*
- WEB Tableau D3.14.** *Évolution du salaire statutaire des enseignants, sur la base des qualifications les plus courantes à différentes étapes de leur carrière (2000 et 2019)*
- WEB Tableau D3.15.** *Évolution du salaire statutaire des enseignants, sur la base des qualifications minimales pour accéder à la profession d'enseignant (2000 et 2019)*

412 | D3. QUEL EST LE NIVEAU DE SALAIRE DES ENSEIGNANTS ET DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ?

- WEB Tableau D3.16.** *Salaire statutaire des enseignants en début de carrière/à l'échelon maximum, sur la base des qualifications minimales/maximales (2019)*
- WEB Tableau D3.17.** *Critères utilisés pour le calcul du salaire de base et de toute autre rémunération supplémentaire versés aux enseignants des établissements publics, selon le niveau d'enseignement (2019)*
- WEB Tableau D3.18.** *Critères utilisés pour le calcul du salaire de base et de toute autre rémunération supplémentaire versés aux chefs d'établissement des établissements publics, selon le niveau d'enseignement (2019)*
- WEB Tableau D3.19.** *Niveau de l'exécutif statuant sur les critères retenus dans la formation du salaire de base et des compléments de salaire versés aux enseignants, selon le niveau d'enseignement (2019)*
- WEB Tableau D3.20.** *Niveau de l'exécutif statuant sur les critères retenus dans la formation du salaire de base et des compléments de salaire versés aux chefs d'établissement, selon le niveau d'enseignement (2019)*
- WEB Tableau D3.21.** *Structure du système de rémunération des chefs d'établissement (2019)*

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/10.1787/888934165472>

Tableau D3.3. Salaire effectif moyen des enseignants et chefs d'établissement (2019)

Salaire annuel moyen (primes et allocations comprises) des enseignants et des chefs d'établissements dans le réseau public, en équivalents USD convertis sur la base des PPA de la consommation privée, selon le groupe d'âge et le sexe

OCDE	Pays	Enseignants âgés de 25 à 64 ans				Chefs d'établissement âgés de 25 à 64 ans			
		Préprimaire	Primaire	Filière générale du premier cycle du secondaire	Filière générale du deuxième cycle du secondaire	Préprimaire	Primaire	Filière générale du premier cycle du secondaire	Filière générale du deuxième cycle du secondaire
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Australie	59 736	59 346	60 516	60 568	85 566	96 343	112 248	112 394	
Autriche ¹	m	61 230	70 347	78 820	m	86 054	94 502	115 596	
Canada	m	m	m	m	m	m	m	m	
Chili ²	28 183	27 708	28 358	29 967	44 840	44 557	45 605	49 793	
Colombie	m	m	m	m	m	m	m	m	
Costa Rica	37 092	39 164	47 266	47 266	63 049	57 307	65 792	65 792	
République tchèque ²	24 245	29 115	28 900	29 918	34 409	45 333	45 333	48 052	
Danemark	49 079	59 389	59 793	71 190	63 432	84 796	84 796	114 136	
Estonie ²	19 574	27 819	27 819	27 819	28 685	33 261	33 261	33 261	
Finlande ³	35 293	47 617	52 866	59 759	44 811	65 964	74 535	79 795	
France ⁴	43 047	41 924	47 146	52 964	55 375	55 375	71 977	71 977	
Allemagne	m	74 407	81 679	87 822	m	m	m	m	
Grèce ^{1, 5}	27 338	27 338	28 927	28 927	37 096	37 096	41 750	41 750	
Hongrie	24 703	27 022	27 022	28 631	m	m	m	m	
Islande	43 111	48 133	48 133	63 603	59 934	66 309	66 309	87 549	
Irlande	m	57 486	61 162	61 162	m	79 883	105 010	105 010	
Israël	40 029	41 258	43 947	46 694	a	73 109	71 558	80 648	
Italie	38 492	38 492	41 281	44 107	a	107 405	107 405	107 405	
Japon	m	m	m	m	m	m	m	m	
Corée	m	m	m	m	m	m	m	m	
Lettonie	19 635	25 761	24 714	26 957	29 672	32 258	30 413	36 754	
Lituanie ⁶	33 630	33 630	33 630	33 630	m	m	m	m	
Luxembourg	m	m	m	m	m	m	m	m	
Mexique	m	m	m	m	m	m	m	m	
Pays-Bas	59 814	59 814	72 501	72 501	80 746	80 746	101 354	101 354	
Nouvelle-Zélande ²	m	45 872	46 588	50 301	m	69 085	74 104	80 373	
Norvège	45 854	51 485	51 485	55 767	58 990	69 344	69 344	84 041	
Pologne ²	27 329	32 678	33 211	32 435	41 271	43 732	45 041	44 622	
Portugal ²	48 971	44 831	44 108	47 882	63 192	63 192	63 192	63 192	
République slovaque ^{1, 7}	20 391	26 223	26 223	27 302	m	m	m	m	
Slovénie ²	32 192	38 250	39 319	41 461	59 322	58 727	58 727	61 764	
Espagne	m	m	m	m	m	m	m	m	
Suède ^{1, 2}	40 627	46 032	47 826	48 849	59 075	66 294	66 294	68 160	
Suisse	m	m	m	m	m	m	m	m	
Turquie	m	m	m	m	m	m	m	m	
États-Unis	54 088	55 118	57 722	60 220	94 882	95 914	99 079	101 988	
Économies									
Comm. flamande (Belgique)	55 350	54 319	53 801	62 784	83 738	81 381	82 962	101 480	
Comm. française (Belgique)	53 646	52 653	51 142	64 725	74 738	76 192	81 331	94 331	
Angleterre (RU)	44 157	44 157	49 312	49 312	81 830	81 830	116 592	116 592	
Écosse (RU)	m	m	m	m	m	m	m	m	
Moyenne OCDE	38 677	43 942	46 225	49 778	m	67 365	73 404	79 531	
Moyenne UE23	36 711	43 190	45 579	49 044	55 826	65 529	72 471	78 068	
Partenaires									
Argentine	m	m	m	m	m	m	m	m	
Brésil ⁴	24 765	25 005	25 272	25 966	m	m	m	m	
Chine	m	m	m	m	m	m	m	m	
Inde	m	m	m	m	m	m	m	m	
Indonésie	m	m	m	m	m	m	m	m	
Fédération de Russie	m	m	m	m	m	m	m	m	
Arabie saoudite	m	m	m	m	m	m	m	m	
Afrique du Sud	m	m	m	m	m	m	m	m	
Moyenne G20	m	m	m	m	m	m	m	m	

Remarque : Lorsque l'année de référence de la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire et du salaire des enseignants diffère, la rémunération des diplômés de l'enseignement tertiaire a été ajustée en utilisant les déflateurs des dépenses de consommation finale privée. Consulter les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations. Les données peuvent être consultées sur <http://stats.oecd.org/>, Base de données de *Regards sur l'éducation*.

1. Dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, inclut les enseignants de la filière professionnelle (en Suède, inclut uniquement les enseignants de la filière professionnelle en charge de matières générales).

2. Année de référence : 2018.

3. Inclut les données relatives à la majorité, c'est-à-dire uniquement les enseignants des jardins d'enfants pour l'éducation préprimaire.

4. Année de référence : 2017.

5. Dans l'enseignement préprimaire et primaire, le salaire effectif concerne tous les enseignants/chefs d'établissement dans les deux niveaux d'enseignement confondus, y compris l'enseignement spécialisé. Dans l'enseignement secondaire (premier et deuxième cycle), le salaire effectif concerne tous les enseignants/chefs d'établissement dans les deux niveaux d'enseignement confondus, y compris la filière professionnelle et l'enseignement spécialisé.

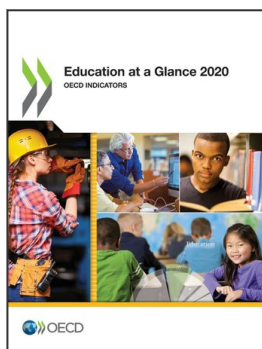
6. Inclut les enseignants sans qualification

7. Inclut le salaire des chefs d'établissement et des enseignants

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/10.1787/888934165529>



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 est le niveau de salaire des enseignants et des chefs d'établissement ? », dans *Education at a Glance 2020 : OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9364a3ba-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>.