

QUEL EST LE NIVEAU DE SALAIRE DES ENSEIGNANTS ?

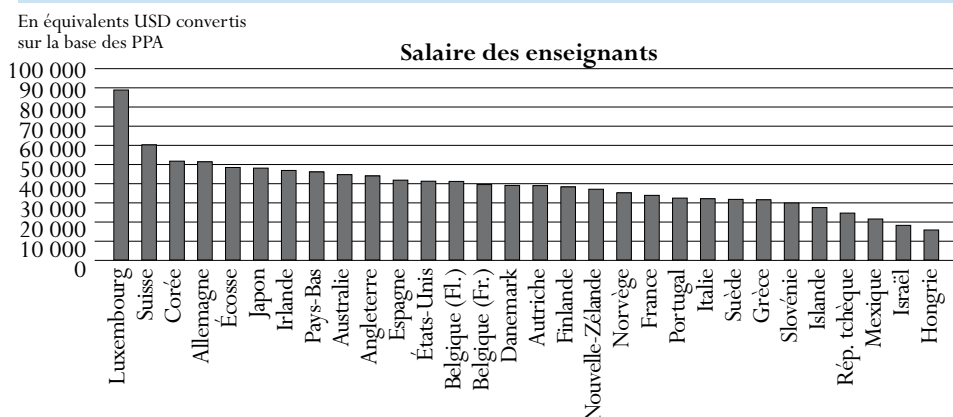
Cet indicateur compare les salaires statutaires des enseignants en début de carrière, en milieu de carrière et à l'échelon maximal, dans l'enseignement public primaire et secondaire et passe en revue diverses primes et incitations prévues dans les systèmes de rémunération des enseignants. Il présente par ailleurs plusieurs modalités du contrat de travail des enseignants. L'analyse combinée du salaire des enseignants, de la taille moyenne des classes (voir l'indicateur D2) et du temps de travail des enseignants (voir l'indicateur D4) permet de décrire certains aspects essentiels des conditions de travail des enseignants. Les différences dans les salaires des enseignants et d'autres facteurs tels que les taux d'encadrement (voir l'indicateur D2) expliquent dans une certaine mesure les écarts observés dans les dépenses d'éducation par élève/étudiant (voir l'indicateur B1).

Points clés

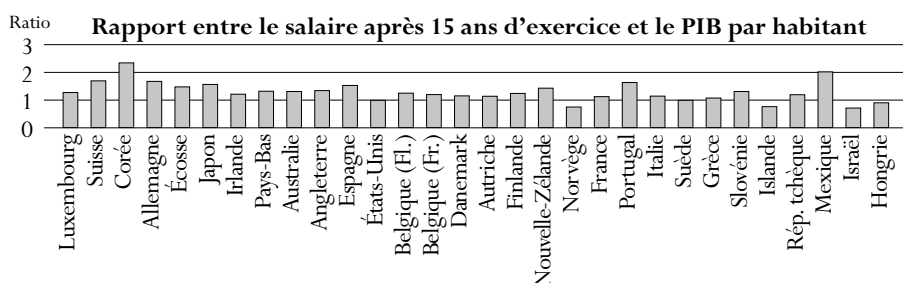
Graphique D3.1. Salaire des enseignants du premier cycle du secondaire (2005)

Salaire statutaire annuel des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics, en équivalents USD convertis sur la base des PPA, et rapport entre le salaire après 15 ans d'exercice et le PIB par habitant

Dans le premier cycle du secondaire, le salaire des enseignants ayant au moins 15 ans d'expérience à leur actif représente moins de 16 000 USD en Hongrie, alors qu'il atteint ou dépasse 51 000 USD en Allemagne, en Corée et en Suisse, et même 88 000 USD au Luxembourg.



Après 15 ans d'exercice, le salaire des enseignants du premier cycle du secondaire représente bien plus du double du PIB par habitant en Corée et au Mexique, mais pas plus de trois quarts du PIB par habitant en Islande et en Norvège et, dans les économies partenaires, en Israël.



Les pays sont classés par ordre décroissant du salaire des enseignants possédant la formation minimale, après 15 ans d'exercice, dans le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Source : OCDE, Tableau D3.1. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eq2007).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

Autres faits marquants

- Le salaire des enseignants a augmenté en valeur réelle dans la quasi-totalité des pays entre 1996 et 2005. C'est en Australie (salaire en début de carrière), en Finlande, en Hongrie et au Mexique que les hausses salariales les plus importantes ont été enregistrées. En Espagne, le salaire des enseignants du primaire et du deuxième cycle du secondaire a diminué en valeur réelle durant la même période, même s'il demeure supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE.
- En moyenne, dans les pays de l'OCDE, le salaire par heure d'enseignement d'un enseignant du deuxième cycle du secondaire est supérieur de 42 % à celui d'un enseignant du primaire. L'écart de rémunération horaire entre ces deux niveaux d'enseignement est minime en Écosse et en Nouvelle-Zélande, mais il est égal ou supérieur à 75 % en Hongrie et aux Pays-Bas.
- En moyenne, les salaires perçus par les enseignants arrivés au sommet de l'échelle barémique sont supérieurs de 70 % environ aux salaires de début de carrière, tant dans l'enseignement primaire que secondaire. Toutefois, cet écart varie beaucoup selon les pays, principalement parce que le nombre d'années d'exercice requises pour progresser dans l'échelle des salaires diffère d'un pays à l'autre. Ainsi, en Corée, le salaire maximal représente presque le triple du salaire de départ, mais il faut 37 années d'exercice pour atteindre le sommet de l'échelle barémique. À titre de comparaison, au Portugal, l'écart salarial entre le niveau minimal et maximal de l'échelle de rémunération est proche de celui de la Corée, mais les enseignants parviennent au sommet de l'échelle après 26 années d'exercice. Il convient de souligner toutefois que les enseignants ne parviennent pas tous au sommet de l'échelle salariale. Aux Pays-Bas par exemple, 13 % des enseignants du secondaire se situent au sommet de l'échelle barémique (chiffres de 2005).
- Dans le primaire et le premier cycle du secondaire, un enseignant sur six environ travaille à temps partiel dans les établissements publics, selon la moyenne établie sur la base des pays de l'OCDE. Le travail à temps partiel concerne au moins un tiers des enseignants en Allemagne, en Norvège et en Suède et plus de la moitié d'entre eux aux Pays-Bas.
- Quinze pays de l'OCDE soumettent leurs enseignants à une période probatoire, de 12 mois en moyenne. Dans sept pays de l'OCDE, les enseignants sont nommés après la réussite de leur période probatoire. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les enseignants doivent travailler 20 mois avant d'obtenir leur nomination.

Contexte

La rémunération des enseignants est le principal poste de dépenses dans le budget de l'éducation. C'est donc un élément clé pour les décideurs politiques soucieux à la fois de préserver la qualité de l'enseignement et d'équilibrer le budget de l'éducation. L'élaboration de ce budget est naturellement le fruit de compromis entre divers facteurs interdépendants, dont le salaire des enseignants, le taux d'encadrement, le temps d'instruction prévu pour les élèves/étudiants et le nombre d'heures d'enseignement à la charge des enseignants.

D₃

Dans tous les pays de l'OCDE, l'une des grandes préoccupations des pouvoirs publics est de faire en sorte qu'il y ait suffisamment d'enseignants qualifiés. Dans des marchés du travail de plus en plus soumis à la loi de la concurrence, la variation des salaires entre les catégories d'enseignants pourrait être le reflet de l'importance de l'offre et de la demande dans ces diverses catégories. Ce n'est guère le cas dans les pays de l'OCDE où il est d'usage de fixer les salaires de tous les enseignants et de définir leurs conditions de travail à l'échelle nationale. Les salaires et les conditions de travail sont des leviers politiques qui permettent d'influer sur l'offre et la demande d'enseignants. Ce sont aussi des atouts importants pour constituer et garder un corps enseignant qualifié et performant.

La comparaison des salaires en fonction de l'ancienneté révèle les perspectives de carrière et de promotion qu'offre la profession d'enseignant. En théorie, le système de rémunération est d'autant plus attractif que les salaires progressent en fonction de l'ancienneté, car les enseignants peuvent miser sur une augmentation substantielle de leur salaire tout au long de leur carrière. Des primes peuvent également être prévues pour attirer des enseignants hautement qualifiés et améliorer leurs performances et la satisfaction que leur procure leur travail. La fonction de la période probatoire et les conditions de nomination sont d'autres aspects importants de la carrière des enseignants.

Observations et explications

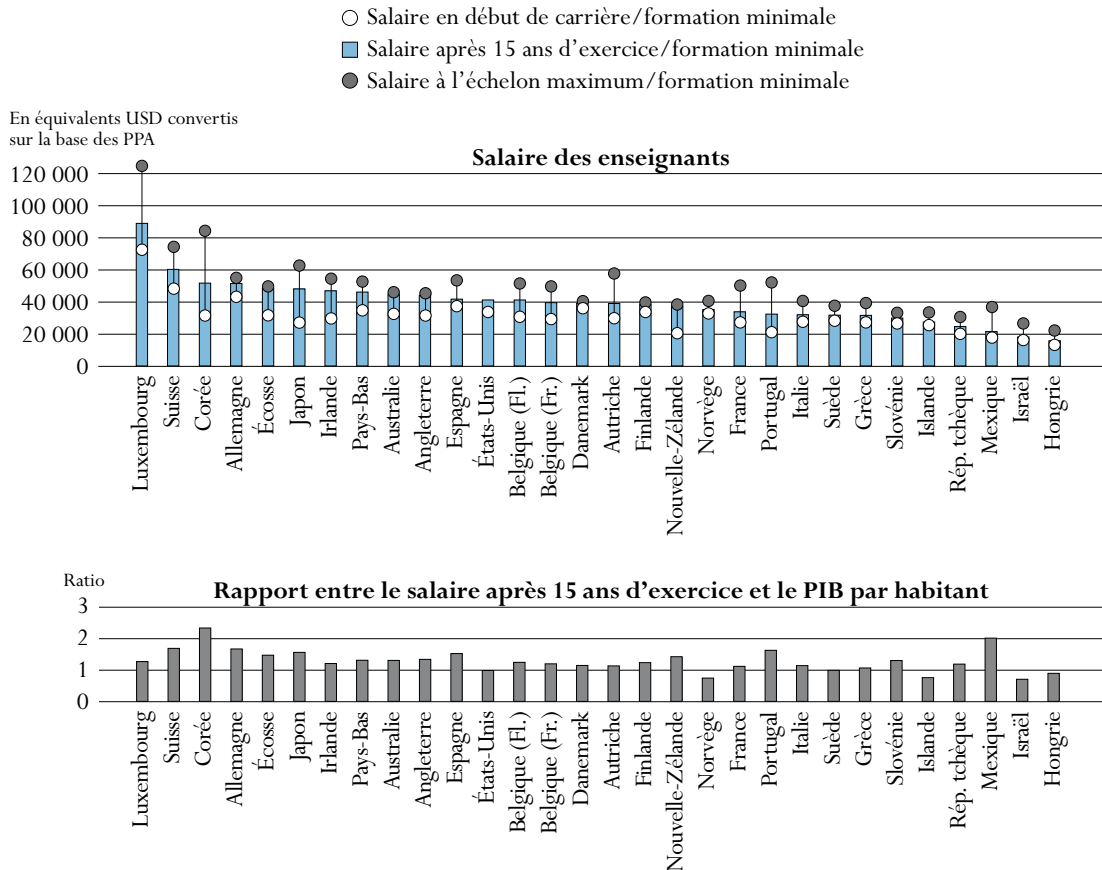
Comparaison des salaires des enseignants

En premier lieu, cet indicateur compare les salaires statutaires en début de carrière, en milieu de carrière et à l'échelon maximal des enseignants possédant les qualifications minimales requises pour enseigner dans les établissements publics d'enseignement primaire et secondaire. En second lieu, il examine les salaires des enseignants (en début, en milieu de carrière et à l'échelon maximal) en valeur absolue. En troisième lieu, il étudie l'évolution du salaire des enseignants entre 1996 et 2005. Enfin, il analyse les modalités du contrat de travail des enseignants et les primes salariales qui leur sont versées pour mieux décrire la progression de leur carrière.

Les comparaisons internationales des salaires montrent de manière simplifiée le niveau de rémunération des enseignants. Elles permettent uniquement de brosser un tableau comparatif général des systèmes de rémunération et d'en déduire des niveaux de prospérité. Le régime fiscal et le système de prestations sociales varient énormément selon les pays de l'OCDE, à l'instar d'ailleurs des incitations financières (dont les primes au titre de l'affectation dans des régions reculées, les allocations familiales, les réductions de tarifs dans les transports publics, la diminution des taxes à l'achat de biens culturels et d'autres avantages financiers qui améliorent le salaire de base des enseignants). Pour toutes ces raisons, la prudence est de rigueur lors de la comparaison des salaires des enseignants.

Graphique D3.2. Salaire des enseignants du premier cycle du secondaire, selon l'ancienneté (2005)

Salaire statutaire annuel des enseignants du premier cycle du secondaire dans les établissements publics, en équivalents USD convertis sur la base des PPA, et rapport entre le salaire après 15 ans d'exercice et le PIB par habitant



Les pays sont classés par ordre décroissant du salaire des enseignants possédant la formation minimale, après 15 ans d'exercice, dans le premier cycle de l'enseignement secondaire.

Source : OCDE, Tableau D3.1. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eqq2007).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

Il convient de distinguer les salaires statutaires présentés dans cet indicateur de la masse salariale effectivement à la charge de l'État et des salaires moyens des enseignants, ceux-ci étant influencés par d'autres facteurs, tels que la pyramide des âges ou la fréquence du travail à temps partiel. L'indicateur B6 évalue les montants totaux correspondant à la rémunération des enseignants. En outre, le nombre d'heures d'enseignement et la charge de travail des enseignants varient parfois considérablement d'un pays à l'autre, tout comme la fréquence du travail à temps partiel dans la profession. Il faut donc en tenir compte lors de la comparaison internationale des avantages des enseignants (voir l'indicateur D4). Au sujet de la comparaison des systèmes de rémunération, rappelons que les enseignants ne parviennent pas tous au sommet de l'échelle salariale. Aux Pays-Bas par exemple, 13 % des enseignants du secondaire se situent au sommet de l'échelle barémique (chiffres de 2005).

Dans le premier cycle du secondaire, le salaire statutaire annuel des enseignants ayant au moins 15 ans d'expérience à leur actif représente moins de 16 000 USD en Hongrie alors qu'il dépasse 51 000 USD en Allemagne, en Corée et en Suisse, et même 88 000 USD au Luxembourg (voir le tableau D3.1).

Le salaire des enseignants augmente avec le niveau d'enseignement dans la plupart des pays de l'OCDE. Ainsi, en Belgique (en Communauté flamande et en Communauté française), en Finlande, en Hongrie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suisse, le salaire d'un enseignant du deuxième cycle du secondaire qui a 15 ans d'expérience à son actif est supérieur de 25 % au moins à celui d'un enseignant du primaire possédant le même nombre d'années d'expérience. Il n'en va pas de même en Angleterre, en Australie, en Corée, en Écosse, aux États-Unis, en Grèce, en Irlande, au Japon, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, en République tchèque et en Turquie et, dans les économies partenaires, en Israël et en Slovaquie, où les niveaux de salaires des enseignants sont plus comparables (moins de 5 % d'écart) dans l'enseignement primaire et le deuxième cycle du secondaire (voir le tableau D3.1). L'ampleur de la variation dépend de la progression des salaires des enseignants jusqu'en milieu de carrière. Dans certains pays, aux États-Unis par exemple, le niveau de formation intervient dans la fixation des salaires des enseignants. Comme le niveau de formation n'est pas constant chez tous les enseignants pendant toute leur carrière, la prudence est de rigueur lors de l'interprétation des écarts de salaire entre l'enseignement primaire et secondaire.

Des différentiels de rémunération relativement élevés entre les niveaux d'enseignement peuvent influencer sur l'efficacité avec laquelle les établissements et les systèmes scolaires réussissent à attirer les enseignants de différents niveaux et à les retenir. Ils peuvent aussi avoir un effet sur la mobilité des enseignants entre les niveaux d'enseignement et, par voie de conséquence, sur la segmentation du marché du travail des enseignants.

Salaires statutaires en proportion du PIB par habitant

Le budget que les pays consacrent à la rémunération des enseignants dépend entre autres facteurs de leur capacité à financer les dépenses d'éducation. Comparer les salaires statutaires des enseignants au PIB par habitant permet d'évaluer sous un autre angle la valeur relative des salaires des enseignants dans les différents pays. La comparaison des salaires des enseignants avec ceux de professions comparables dans chaque pays serait sans doute plus probante, mais en l'absence de données en la matière, le PIB par habitant a le mérite d'offrir un point de comparaison normalisé.

Rapportés en proportion du PIB par habitant, les salaires des enseignants ayant 15 ans d'expérience à leur actif (dans le primaire et le premier cycle du secondaire) sont les plus faibles en Hongrie (0.89), en Islande (0.75) et en Norvège (0.74) et, dans les économies partenaires, en Israël (0.70) et les plus élevés en Corée (2.34 dans le primaire et 2.33 dans le premier cycle du secondaire), au Mexique (2.01 dans le premier cycle du secondaire) et en Turquie (2.54 dans le primaire). Dans la filière générale du deuxième cycle de l'enseignement secondaire, les salaires les plus faibles en proportion du PIB par habitant s'observent en Islande (0.88) et en Norvège (0.80) et, dans les économies partenaires, en Israël (0.70). Enfin, les salaires en milieu de carrière rapportés en proportion du PIB par habitant sont les plus élevés en Corée (2.33) et en Turquie (2.57) (voir le tableau D3.1).

Dans certains pays, comme la Hongrie, la République tchèque et la Turquie et, dans les économies partenaires, Israël, le PIB par habitant et les salaires des enseignants sont relativement bas. En revanche, d'autres pays (comme la Corée, l'Espagne, la Nouvelle-Zélande et le Portugal) dont le PIB par habitant est aussi relativement bas versent à leurs enseignants des salaires comparables à ceux de pays au PIB beaucoup plus élevé. L'Allemagne, le Luxembourg et la Suisse affichent un PIB par habitant élevé et accordent à leurs enseignants des salaires importants (voir le graphique D3.2 et le tableau D3.1), alors que la Norvège, dont le PIB par habitant est également élevé, verse à ses enseignants en milieu de carrière des salaires équivalents à la moyenne.

Salaires statutaires par heure d'enseignement

On peut également calculer les salaires et le coût de l'enseignement en rapportant le salaire statutaire d'un enseignant à temps plein au nombre d'heures de cours qu'il est tenu de donner par an (voir l'indicateur D4). Cette mesure ne permet pas de corriger les salaires en fonction du temps que les enseignants consacrent à diverses activités liées à l'enseignement, mais elle donne la possibilité d'évaluer le coût du temps que les enseignants passent en classe.

Le salaire statutaire moyen par heure d'enseignement après 15 ans d'exercice est de 47 USD dans le primaire, de 59 USD dans le premier cycle du secondaire et de 68 USD dans la filière générale du deuxième cycle du secondaire. Dans l'enseignement primaire, c'est en Hongrie, au Mexique et en République tchèque et, dans les économies partenaires, en Israël que le coût salarial par heure d'enseignement est le plus faible (il ne représente pas plus de 30 USD). En revanche, le salaire par heure d'enseignement est relativement élevé en Allemagne, en Corée, au Danemark, au Japon et au Luxembourg (où il est de l'ordre de 60 USD, voire davantage). Le salaire par heure d'enseignement varie plus fortement encore dans la filière générale du deuxième cycle du secondaire : il est inférieur ou égal à 35 USD en Hongrie et en Turquie et, dans les économies partenaires, en Israël, mais est égal ou supérieur à 80 USD en Corée, au Danemark, au Japon, au Luxembourg et aux Pays-Bas (voir le tableau D3.1).

Même dans les pays où le salaire statutaire est identique dans l'enseignement primaire et secondaire, le salaire par heure d'enseignement est généralement plus élevé dans le deuxième cycle du secondaire que dans le primaire, car les enseignants du secondaire doivent donner moins d'heures de cours que les enseignants du primaire dans la plupart des pays (voir l'indicateur D4). Selon la moyenne établie sur la base des pays de l'OCDE, le salaire par heure d'enseignement des enseignants du deuxième cycle du secondaire est supérieur de 42 % environ à celui des enseignants du primaire. Cet écart ne dépasse pas plus de 5 % en Écosse et en Nouvelle-Zélande, mais il avoisine ou dépasse 60 % en Finlande, en France, en Grèce, en Hongrie et au Portugal, voire 80 % aux Pays-Bas (voir le tableau D3.1). L'écart de salaire entre les enseignants du primaire et du deuxième cycle du secondaire est sensible si le facteur de comparaison est le salaire par heure de cours, mais il se comble largement si le facteur de comparaison est le salaire horaire. Au Portugal par exemple, où le nombre d'heures de cours varie davantage entre le primaire et le deuxième cycle du secondaire que dans de nombreux autres pays, l'écart de salaire par heure de cours entre les enseignants des deux niveaux d'enseignement est important, alors que le salaire statutaire et le temps de présence à l'école est le même aux deux niveaux (voir le tableau D4.1).

L'importance de l'ancienneté et du niveau de qualification dans les barèmes de rémunération des enseignants

L'analyse des salaires des enseignants à différents stades de leur carrière permet d'évaluer les encouragements financiers qui leur sont donnés tout au long de leur carrière. Certains éléments montrent qu'une proportion non négligeable d'enseignants et de chefs d'établissement ne souhaitent pas obtenir d'autres promotions (OCDE, 2005). Leur réserve s'explique probablement par le fait que les aspects négatifs d'une promotion en supplantent les aspects positifs, dont la revalorisation salariale, le prestige et autres. Pour inverser la tendance, il serait utile par exemple de modifier les barèmes salariaux pour donner aux enseignants des encouragements financiers appropriés tout au long de leur carrière.

Comme le montre le tableau D3.1, les données sur les salaires des enseignants dans les pays de l'OCDE se limitent aux salaires statutaires des enseignants ayant le niveau de qualification minimum requis à trois stades de leur carrière, en l'occurrence en début de carrière, après 15 ans d'exercice et à l'échelon maximum. La prudence est mise lors des comparaisons, car certains pays prévoient des ajustements salariaux en cas de qualification supérieure au niveau minimum requis.

En principe, les systèmes qui valorisent davantage l'ancienneté et les performances donnent aux enseignants des encouragements financiers qui peuvent jouer sur leur motivation et leur efficacité et rendre leur métier plus gratifiant. Les compensations différées sont des incitations financières importantes pour les travailleurs dans de nombreux secteurs d'activité. Certaines entreprises élaborent des systèmes complexes de compensation différée pour attirer des travailleurs de grande qualité et leur donner les encouragements financiers les plus appropriés tout au long de leur carrière en leur sein. Ce mode de compensation encourage les travailleurs les plus efficaces à rester au sein de leur entreprise, à ne pas abandonner leur profession et à atteindre les objectifs de performance qui leur sont fixés.

Le régime de retraite est une autre forme de rémunération différée. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les allocations de retraite augmentent dans une certaine mesure en fonction de l'ancienneté, ce qui peut inciter les enseignants à rester dans la profession. Les régimes qui font varier les allocations de retraite en fonction de la progression de la carrière des enseignants offrent également une incitation financière. Cette forme de compensation différée est très motivante pour les travailleurs, car les avantages dont ils bénéficieront à l'avenir sont fonction de leur capacité actuelle d'atteindre les objectifs de performance qui leur sont fixés (si tant est qu'il y en ait). Toutefois, les régimes de retraite ne sont pas abordés dans cet indicateur.

Dans les pays de l'OCDE, le système de rémunération des enseignants prévoit une forme de compensation différée. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, le salaire statutaire des enseignants exerçant depuis 15 ans dans le primaire, le premier cycle du secondaire et la filière générale du deuxième cycle du secondaire est supérieur respectivement de 36, 37 et 41 % au salaire des enseignants en début de carrière aux mêmes niveaux d'enseignement. Quant au salaire versé aux enseignants parvenus à l'échelon maximal du barème de rémunération aux mêmes niveaux d'enseignement, il est en moyenne supérieur de 69, 70 et 71 % respectivement au salaire de départ. En moyenne, les enseignants du premier cycle du secondaire qui ont le niveau de qualification minimum requis perçoivent un salaire de 29 772 USD en début de carrière. Leur salaire passe à 40 322 USD après 15 ans d'exercice et atteint 48 983 USD à l'échelon maximum.

L'augmentation des salaires est donc similaire d'une part, entre le début de carrière et après 15 ans d'exercice et, d'autre part, après 15 ans d'exercice et à l'échelon maximum (atteint après 24 ans d'ancienneté en moyenne).

Force est de constater que les systèmes de rémunération varient sensiblement selon les pays. Dans certains pays, la progression du salaire en fonction de l'ancienneté est relativement faible. En Allemagne, au Danemark (excepté pour les enseignants du deuxième cycle du secondaire), en Finlande, en Norvège et en Turquie et, dans les économies partenaires, en Slovénie, les enseignants arrivés au sommet de l'échelle barémique ne gagnent pour la plupart que 30 % de plus que les enseignants en début de carrière.

L'augmentation du salaire selon l'ancienneté doit être interprétée en fonction du nombre d'années qu'il faut pour progresser dans l'échelle des rémunérations, qui est très variable selon les pays. En Angleterre, en Australie, au Danemark, en Écosse et en Nouvelle-Zélande, les enseignants du premier cycle du secondaire atteignent assez rapidement le niveau maximal du barème salarial (il leur faut entre cinq et neuf ans d'exercice pour y parvenir). Dans ces pays, l'avantage financier de l'ancienneté, sous la forme d'une revalorisation salariale régulière, disparaît relativement rapidement par comparaison avec d'autres pays. Dans l'hypothèse où la satisfaction professionnelle et la performance dépendent, en partie du moins, des perspectives d'augmentations salariales, des problèmes pourraient se poser dans ces pays lorsque les enseignants atteignent le sommet de l'échelle barémique. Ce pourrait être aussi la caractéristique des systèmes dans lesquels les décideurs préfèrent privilégier les enseignants dont ils estiment qu'ils en sont aux stades les plus productifs de leur carrière.

En Autriche, en Corée, en Espagne, en France, en Grèce, en Hongrie, en Italie, au Japon, au Luxembourg et en République tchèque et, dans les économies partenaires, en Israël, les enseignants du premier cycle du secondaire n'atteignent le sommet de l'échelle des rémunérations qu'après 30 ans au moins d'exercice (voir le tableau D3.1). Il est difficile de classer les pays selon que leur système de rémunération est peu progressif ou, au contraire, très progressif. Dans la plupart des pays, le degré de progression des salaires varie aux différents stades de la carrière des enseignants. En Allemagne et au Luxembourg, les enseignants reçoivent des augmentations salariales similaires pendant 15 ans à compter de leur nomination, mais après cette période, la progression de leur salaire est très différente : le taux de revalorisation salariale augmente au Luxembourg, alors qu'il est faible en Allemagne. Les décideurs de ces deux pays se trouvent face à des défis différents à l'égard des enseignants ayant plus d'ancienneté.

Cette analyse traite de la progression du salaire des enseignants, mais il convient de souligner que limiter l'étendue des barèmes peut être utile. Nombreux sont ceux qui estiment que dans les entreprises où les écarts de salaire entre les membres du personnel sont plus resserrés, les flux d'information sont plus fluides et les travailleurs se font davantage confiance, car c'est propice à la collégialité. Ces avantages sont à comparer à ceux qui découlent d'encouragements financiers.

L'évolution des salaires des enseignants entre 1996 et 2005

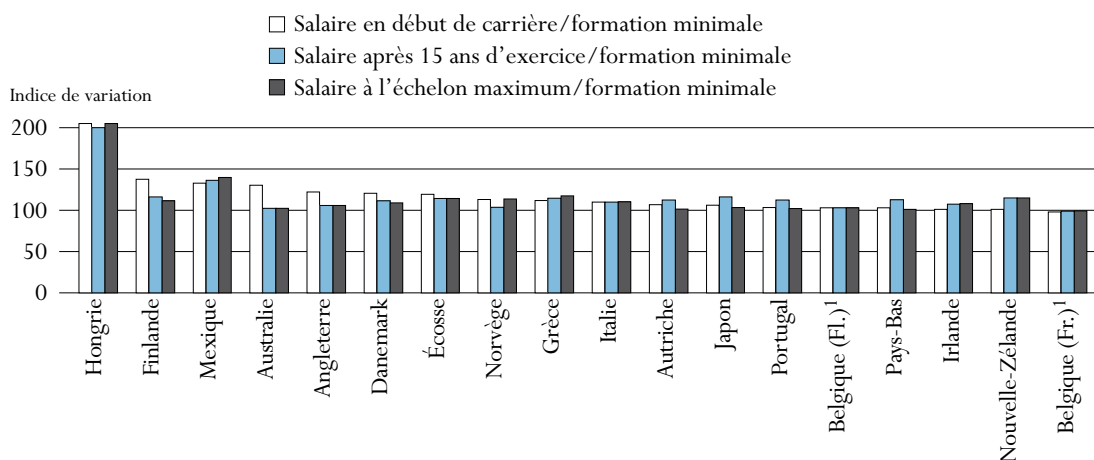
La comparaison des indices de variation des salaires des enseignants entre 1996 et 2005 montre clairement que les salaires des enseignants du primaire et du secondaire ont augmenté en valeur réelle dans la quasi-totalité des pays. Tous niveaux d'enseignement confondus, c'est en Hongrie



que les hausses salariales les plus fortes ont été enregistrées. Dans ce pays toutefois, les salaires des enseignants restent inférieurs à la moyenne de l'OCDE. Dans certains pays, le salaire des enseignants a en revanche diminué en valeur réelle entre 1996 et 2005. Ce constat s'applique tout particulièrement aux enseignants du primaire et du deuxième cycle du secondaire en Espagne (voir le tableau D3.2 et le graphique D3.3), bien que les salaires demeurent supérieurs à la moyenne des pays de l'OCDE.

Graphique D3.3. Évolution du salaire des enseignants du premier cycle du secondaire, selon la position sur l'échelle salariale (1996 et 2005)

Indice de variation entre 1996 et 2005 (1996 = 100, niveaux de prix de 2005 calculés au moyen des déflateurs du PIB)



1. Les chiffres de 1996 correspondent à l'ensemble de la Belgique.

Les pays sont classés par ordre décroissant de l'indice de variation entre 1996 et 2005 du salaire des enseignants en début de carrière. Source : OCDE. Tableau D3.2. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eag2007).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

L'évolution des salaires diffère également selon les divers échelons du barème de rémunération. Ainsi, en Angleterre, en Australie, au Danemark, en Écosse et en Finlande, les salaires des enseignants de tous les niveaux d'enseignement ont augmenté à un rythme plus soutenu en début de carrière qu'en milieu de carrière ou à l'échelon maximal. En revanche, les salaires des enseignants ayant au moins de 15 ans d'exercice à leur actif ont progressé plus rapidement que ceux des enseignants en début de carrière et à l'échelon maximal en Autriche, au Japon, aux Pays-Bas et au Portugal. En Nouvelle-Zélande, les salaires à l'échelon maximal ont augmenté au même rythme que les salaires après 15 ans d'exercice, mais à un rythme plus soutenu que les salaires en début de carrière. Dans ce pays où il faut relativement peu d'ancienneté (huit ans) pour atteindre l'échelon maximal, la préoccupation majeure est en fait de recruter de nouveaux enseignants.

Les raisons de ces disparités dans l'évolution des salaires varient selon les pays. Certains pays ont augmenté les salaires en début de carrière dans le but d'encourager en plus grand nombre les jeunes diplômés à embrasser la profession d'enseignant. Toutefois, cette politique présente un risque si des revalorisations salariales ne sont pas prévues à d'autres moments de la carrière. À défaut de revalorisation régulière, les encouragements financiers offerts aux enseignants

diminuent, ce qui peut en amener certains à quitter la profession. Les motifs d'efficience qui conduisent les décideurs à privilégier le recrutement d'enseignants plus jeunes doivent être comparés aux conséquences potentielles en matière de désaffectation des enseignants. Il convient de souligner que comparer la variation des salaires à trois échelons de l'échelle barémique ne permet pas nécessairement de mettre en lumière l'évolution d'autres aspects du système de rémunération. La Finlande vient par exemple d'instaurer un complément de salaire qui dépend de la performance personnelle des enseignants. Cette forme de compensation n'intervient pas dans l'analyse comparative ci-dessus, alors que c'est un facteur important de variation.

Primes : incitations et allocations

En plus des barèmes de base, de nombreux pays appliquent des systèmes d'incitation qui leur permettent d'offrir aux enseignants des avantages financiers et/ou une réduction du nombre d'heures d'enseignement. Conjugués au salaire en début de carrière, ces encouragements peuvent être déterminants lorsqu'il s'agit de prendre la décision de devenir ou de rester enseignant. Parmi les mesures incitatives initiales qui sont destinées aux enseignants diplômés, figurent des allocations familiales et des primes au titre de l'affectation dans certaines zones ou un salaire de départ supérieur pour les enseignants titulaires d'un diplôme ou de qualifications d'un niveau supérieur aux exigences minimales requises. Des majorations de salaire peuvent également être accordées aux enseignants qui possèdent des qualifications dans plusieurs matières ou qui sont spécialisés dans la prise en charge d'élèves ayant des besoins d'éducation spécifiques.

Dans certains pays, l'ancienneté donne droit à une réduction du nombre d'heures de cours (en Grèce et en Islande, par exemple). Dans d'autres pays, dont le Portugal, les enseignants bénéficient d'un allègement d'horaire lorsqu'ils effectuent des activités spéciales (par exemple, l'animation d'une troupe de théâtre, la supervision d'enseignants stagiaires, etc.). Des majorations salariales peuvent être accordées aux enseignants des établissements publics soit par le chef d'établissement, soit par les autorités locales, régionales ou nationales.

Types d'ajustements au salaire de base

Les ajustements au salaire de base peuvent être classés en trois grandes catégories :

1. les ajustements basés sur des critères liés aux responsabilités et à des conditions particulières de travail des enseignants (par exemple, l'exercice de fonctions administratives supplémentaires et/ou l'affectation dans des régions ou des établissements très défavorisés) ;
2. les ajustements basés sur des critères à caractère démographique (par exemple, l'âge et/ou la situation familiale) ;
3. les ajustements basés sur des critères liés aux qualifications, à la formation et aux performances des enseignants (par exemple, la détention d'un diplôme supérieur aux qualifications minimales requises et/ou l'achèvement avec succès d'activités de développement professionnel).

Cet indicateur ne porte pas sur le montant des ajustements au salaire de base, mais indique si ces ajustements sont prévus ou non dans les pays et, dans l'affirmative, identifie l'instance responsable de leur octroi (voir le tableau D3.3a ; voir également les tableaux D3.3b, D3.3c et D3.3d, disponibles en ligne [<http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>], ainsi que l'annexe 3, à l'adresse www.oecd.org/edu/eag2007).

La plupart des ajustements au salaire de base sont accordés au titre de l'exercice de fonctions particulières ou de conditions de travail spécifiques. L'affectation dans des établissements défavorisés en est un exemple typique : les enseignants qui travaillent dans des établissements situés dans des quartiers particulièrement défavorisés ou dont un grand nombre d'élèves parlent une langue autre que la langue d'enseignement rencontrent dans leur travail des difficultés particulières que d'autres enseignants n'éprouvent pas. Il est établi que souvent, ces établissements peinent à recruter des enseignants et que ce sont les enseignants les moins expérimentés qui y travaillent (OCDE, 2005). L'affectation dans des établissements défavorisés donne droit à un ajustement au salaire de base dans deux tiers des pays de l'OCDE et économies partenaires. Dans dix pays, les enseignants qui enseignent certaines matières bénéficient également d'un ajustement. Ces ajustements sont parfois instaurés pour pallier une pénurie d'enseignants dans certaines matières.

Plus de la moitié des pays de l'OCDE prévoient des ajustements au salaire de base en fonction de critères à caractère démographique. Les ajustements au titre des qualifications, de la formation ou des performances sont encore plus courants dans les pays de l'OCDE et les économies partenaires. Il existe cinq types d'ajustement accordés au titre de la formation et des qualifications initiales. Les critères les plus souvent utilisés pour octroyer ces ajustements au salaire de base sont liés à la détention, avant l'entrée en fonction, d'un diplôme soit en pédagogie, soit dans la matière enseignée, d'un niveau supérieur aux qualifications minimales requises pour enseigner. Ces ajustements au salaire de base se retrouvent dans près de la moitié des pays de l'OCDE et des économies partenaires, un tiers d'entre eux appliquant ces deux types d'ajustement. L'achèvement avec succès d'activités de développement professionnel donne droit à un ajustement au salaire de base dans 13 pays de l'OCDE et économies partenaires.

Dans 13 pays de l'OCDE et 1 économie partenaire, les enseignants peuvent prétendre à une autre forme de gratification, en l'occurrence à un ajustement du salaire de base au titre de performances remarquables. Il s'agit du seul ajustement qui puisse être considéré comme une mesure d'incitation à l'amélioration des performances. Dans 9 des 14 pays qui prévoient ce type d'ajustement (l'Angleterre, le Danemark, la Finlande, la Hongrie, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la République tchèque et la Suède et, dans les économies partenaires, la Slovénie), la décision de l'octroyer peut être prise par les établissements.

Les critères appliqués pour identifier les enseignants qui se distinguent par la qualité de leur travail et les récompenser en conséquence varient selon les 14 pays qui prévoient ce type d'ajustement. Au Mexique, ce sont les résultats des élèves qui servent de base à l'évaluation des performances des enseignants, mais des critères liés à l'expérience, aux performances et aux qualifications interviennent également. Les ajustements au titre de la performance peuvent également dépendre de l'évaluation du chef d'établissement (comme au Portugal) ou des services de l'éducation (la Direction provinciale de l'éducation et le ministère de l'Éducation en Turquie).

Modalités du contrat de travail des enseignants

Il ne suffit pas de comparer les salaires statutaires des enseignants pour examiner leurs revenus. Les modalités contractuelles selon lesquelles les enseignants travaillent, la fréquence du travail à temps partiel par exemple, sont également à prendre en considération pour mieux évaluer le montant réel de leur salaire. La flexibilité accrue requise par le marché du travail a eu pour

effet d'augmenter le travail à temps partiel dans de nombreux secteurs d'activité. De plus, de nombreux individus préfèrent travailler à temps partiel parce qu'ils ont d'autres obligations ou d'autres centres d'intérêt.

En moyenne, dans les pays de l'OCDE, un enseignant sur six environ travaille à temps partiel dans les établissements publics, dans le primaire et le premier cycle du secondaire. Cette moyenne occulte de fortes disparités entre les 20 pays de l'OCDE et économies partenaires dont les données sont disponibles. En Grèce et au Mexique (dans l'enseignement primaire seulement), les enseignants ne peuvent donner cours à temps partiel. Dans neuf pays de l'OCDE et une économie partenaire, le travail à temps partiel est autorisé, mais marginal : il concerne moins de 10 % des enseignants. Dans les dix autres pays restants, les enseignants sont plus nombreux à travailler à temps partiel. Ils sont moins d'un sur cinq en Autriche et au Luxembourg et entre un sur cinq et un sur trois en Australie, en Communauté flamande de Belgique, en Islande et en Nouvelle-Zélande. Un peu plus d'un tiers d'entre eux travaillent à temps partiel en Norvège et en Suède. Enfin, près de la moitié d'entre eux travaillent à temps partiel en Allemagne (dans l'enseignement primaire) et aux Pays-Bas (voir le tableau D3.4).

Dans la majorité des pays dont les données sont disponibles, le travail à temps partiel est autorisé sur décision de l'établissement et/ou des autorités locales. Dans les cinq pays où le travail à temps partiel est le plus fréquent chez les enseignants, cette décision est prise par l'établissement. Ce constat donne à penser que le travail à temps partiel est utilisé pour accroître la flexibilité du corps enseignant. En effet, les établissements prennent conscience de l'évolution de leurs besoins en matière d'enseignement et d'organisation et de la nécessité de disposer d'un corps enseignant d'une flexibilité accrue pour y répondre. Les établissements peuvent autoriser le travail à temps partiel pour gagner en flexibilité et, ainsi, satisfaire plus facilement à leurs besoins en constante évolution.

La période probatoire offre et à l'enseignant et à l'établissement la possibilité de déterminer s'ils sont satisfaits des modalités du contrat qui les lie. Elle permet aux enseignants d'en apprendre davantage sur leur établissement, ce qui peut faciliter leur adaptation à leurs fonctions. La nomination est gage de sécurité d'emploi pour les enseignants. Dans quelques pays de l'OCDE, la sécurité de l'emploi disparaît progressivement dans de nombreux secteurs d'activité, car elle peut nuire à la flexibilité sur le marché du travail et au sens des responsabilités des travailleurs. La nomination fait partie des avantages offerts aux enseignants. Pour certains enseignants, la nomination est un encouragement majeur, plus important encore que les perspectives de revalorisation salariale évoquées ci-dessus. De plus, comme elle permet aux enseignants de prétendre à des augmentations de salaire, elle a également un impact sur les incitations financières.

Dans 16 des 26 pays de l'OCDE et économies partenaires dont les données sont comparables, les enseignants doivent se soumettre à une période probatoire. La durée de cette période est généralement de un an, mais elle peut aller jusqu'à deux ans (en Grèce et au Luxembourg), voire trois ans (en Allemagne). Dans sept pays de l'OCDE, les enseignants sont nommés à l'issue de leur période probatoire. Par contre, dans certains pays, en Autriche notamment, les enseignants n'obtiennent leur nomination qu'après six ans d'exercice, alors que leur période probatoire ne dure qu'un mois. Dans d'autres pays, la nomination prend un certain temps, malgré l'absence de période probatoire. Ainsi, un enseignant peut prétendre à sa nomination après six mois d'exercice au Mexique, deux ans d'exercice en Islande et trois ans d'exercice en Communauté flamande de Belgique, des pays qui n'appliquent pas de période probatoire.

Définitions et méthodologie

Les données se rapportent à l'année scolaire 2004-2005 et proviennent de l'enquête OCDE-INES de 2006 sur les enseignants et les programmes.

Les données relatives aux salaires statutaires des enseignants et aux primes (voir les tableaux D3.1 et D3.3a) proviennent de l'enquête OCDE-INES de 2006 sur les enseignants et les programmes. Elles se rapportent à l'année scolaire 2004-2005 et sont communiquées en fonction des politiques officielles appliquées dans les établissements publics.

D3

Le salaire statutaire (voir le tableau D3.1) est la rémunération versée conformément aux barèmes officiels. Le salaire indiqué est le salaire brut (il correspond à 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 les déductions au titre de l'impôt sur le revenu. Dans le tableau D3.1, le salaire par heure d'enseignement est calculé comme suit : le salaire statutaire annuel d'un enseignant (tableau D3.1) est divisé par le total de ses heures de cours (tableau D4.1).

Les salaires bruts sont convertis sur la base des chiffres du PIB et des parités de pouvoir d'achat (PPA) tels qu'ils figurent dans la base de données de l'OCDE sur les comptes nationaux. L'année de référence du PIB par habitant est l'année civile 2005, tandis que la période de référence des salaires des enseignants s'étend du 30 juin 2004 au 30 juin 2005. La période de référence des PPA est 2004-2005. Les données sont corrigées en fonction de l'inflation au mois de janvier 2005. Dans les pays dont l'exercice fiscal est décalé (en Australie et en Nouvelle-Zélande) et où la période de référence des salaires est légèrement différente de la norme de l'OCDE (en Espagne, en Hongrie, en Islande et en Norvège), une correction n'est apportée que si cela donne lieu à un ajustement supérieur à 1 %. Les ajustements mineurs n'ont pas été pris en compte, car la période exacte à laquelle les salaires s'appliquent ne serait que légèrement différente, même pour les salaires se référant à 2004-2005. Les statistiques de référence et les années de référence relatives aux salaires des enseignants figurent à l'annexe 2.

Concernant le calcul de l'évolution des salaires des enseignants (voir le tableau D3.2), les salaires de 1996 sont convertis aux prix de 2005 sur la base du déflateur des prix du PIB.

Le salaire en début de carrière correspond au salaire annuel moyen brut d'un enseignant travaillant à temps plein et ayant le niveau de formation minimal requis pour être pleinement qualifié en début de carrière.


Le salaire après 15 ans de carrière correspond au salaire annuel d'un enseignant travaillant à temps plein, possédant le niveau de formation minimal requis pour être pleinement qualifié et ayant 15 ans d'exercice à son actif. Le salaire maximal correspond au salaire annuel prévu à l'échelon le plus élevé du barème pour un enseignant travaillant à temps plein et ayant le niveau de formation minimal pour être pleinement habilité à exercer sa profession.

Par définition, un ajustement au salaire de base est un écart de salaire entre ce qu'un enseignant donné perçoit comme rémunération pour le travail fourni au sein de l'établissement et le montant qu'il serait censé percevoir si seule son ancienneté (c'est-à-dire le nombre d'années passées à enseigner) était prise en considération. Les ajustements peuvent être temporaires ou permanents et peuvent réellement favoriser l'avancement d'un enseignant, que ce soit par le biais de l'application d'un autre barème salarial ou du passage à un échelon barémique supérieur.

Les données sur la prise de décision proviennent de l'enquête de 2004 de l'OCDE-INES sur la prise de décision dans le premier cycle de l'enseignement secondaire dans le secteur public et se rapportent à l'année scolaire 2004-2005. Cette enquête a permis de recueillir des informations à propos des barèmes salariaux des enseignants et, notamment, de déterminer à quel niveau du système d'éducation les décisions concernant les barèmes salariaux (à l'exclusion des primes) sont prises et d'évaluer le degré d'autonomie en la matière.

Autres références

D'autres documents en rapport avec cet indicateur sont disponibles en ligne :

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

- *Tableau D3.3b. Ajustements du salaire de base des enseignants dans les établissements publics sur décision des chefs d'établissement (2005)*
- *Tableau D3.3c. Ajustements du salaire de base des enseignants dans les établissements publics sur décision des autorités locales ou régionales (2005)*
- *Tableau D3.3d. Ajustements du salaire de base des enseignants dans les établissements publics sur décision des autorités nationales (2005)*

OCDE (2005), *Le rôle crucial des enseignants : attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, OCDE, Paris.

Des remarques spécifiques concernant les définitions et les méthodes appliquées dans chaque pays à propos de cet indicateur figurent à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eag2007).

Par ailleurs, une analyse plus approfondie de la prise de décision est proposée dans l'édition de 2004 de *Regards sur l'éducation* (OCDE, 2004c) (Indicateur D6). L'enquête sur la prise de décision est décrite à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eag2004) de cette même édition sous le titre « Indicateur D6 : la prise de décision dans les systèmes éducatifs ». Toutes les données relatives à la prise de décision sont reprises sous le titre « Underlying data on decision making for indicator D6 » dans les bases de données de l'éducation (www.oecd.org/edu/eag2004). En complément au tableau D3.1 qui présente le salaire statutaire des enseignants convertis en équivalents USD sur la base des PPA, l'annexe 2 présente un tableau dans lequel les salaires des enseignants sont convertis en équivalents EUR sur la base des PPA.

Tableau D3.1.

Salaires des enseignants (2005)

Salaires statutaires annuels des enseignants des établissements publics, en début de carrière, après 15 ans d'exercice et à l'échelon maximum, selon le niveau d'enseignement, en équivalents USD convertis sur la base des PPA

| | Primaire | | | | Premier cycle du secondaire | | | | Deuxième cycle du secondaire | | | |
|-------------------------------|--|---|---|---|--|---|---|---|--|---|---|---|
| | Salaires en début de carrière/formation minimale | Salaires après 15 ans d'exercice/formation minimale | Salaires à l'échelon maximum/formation minimale | Rapport entre le salaire après 15 ans d'exercice et le PIB par habitant | Salaires en début de carrière/formation minimale | Salaires après 15 ans d'exercice/formation minimale | Salaires à l'échelon maximum/formation minimale | Rapport entre le salaire après 15 ans d'exercice et le PIB par habitant | Salaires en début de carrière/formation minimale | Salaires après 15 ans d'exercice/formation minimale | Salaires à l'échelon maximum/formation minimale | Rapport entre le salaire après 15 ans d'exercice et le PIB par habitant |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) | (11) | (12) |
| Pays membres de l'OCDE | | | | | | | | | | | | |
| Australie | 30 858 | 44 423 | 44 423 | 1.30 | 31 092 | 44 526 | 44 526 | 1.30 | 31 092 | 44 526 | 44 526 | 1.30 |
| Autriche | 27 094 | 35 823 | 53 938 | 1.04 | 28 379 | 38 805 | 56 139 | 1.13 | 28 589 | 39 531 | 59 151 | 1.15 |
| Belgique (Fl.) | 29 270 | 41 007 | 50 001 | 1.24 | 29 270 | 41 007 | 50 001 | 1.24 | 36 327 | 52 451 | 63 054 | 1.59 |
| Belgique (Fr.) | 27 754 | 38 901 | 47 452 | 1.18 | 27 865 | 39 335 | 48 190 | 1.19 | 34 729 | 50 601 | 61 039 | 1.53 |
| Rép. tchèque | 18 654 | 24 423 | 29 078 | 1.19 | 18 654 | 24 423 | 29 078 | 1.19 | 18 955 | 24 868 | 29 663 | 1.21 |
| Danemark | 34 517 | 38 911 | 38 911 | 1.14 | 34 517 | 38 911 | 38 911 | 1.14 | 33 902 | 47 374 | 47 374 | 1.39 |
| Angleterre | 29 992 | 43 835 | 43 835 | 1.33 | 29 992 | 43 835 | 43 835 | 1.33 | 29 992 | 43 835 | 43 835 | 1.33 |
| Finlande | 27 806 | 32 406 | 32 406 | 1.05 | 32 273 | 38 159 | 38 159 | 1.23 | 34 681 | 43 346 | 43 346 | 1.40 |
| France | 23 212 | 31 224 | 46 071 | 1.03 | 25 711 | 33 723 | 48 692 | 1.11 | 25 960 | 33 974 | 48 967 | 1.12 |
| Allemagne | 40 125 | 49 930 | 52 062 | 1.62 | 41 630 | 51 240 | 53 493 | 1.66 | 45 022 | 55 195 | 57 671 | 1.79 |
| Grèce | 25 823 | 31 439 | 37 772 | 1.06 | 25 823 | 31 439 | 37 772 | 1.06 | 25 823 | 31 439 | 37 772 | 1.06 |
| Hongrie | 11 818 | 15 622 | 20 682 | 0.89 | 11 818 | 15 622 | 20 682 | 0.89 | 13 706 | 19 541 | 25 508 | 1.12 |
| Islande | 24 134 | 27 295 | 31 925 | 0.75 | 24 134 | 27 295 | 31 925 | 0.75 | 25 952 | 31 966 | 33 917 | 0.88 |
| Irlande | 28 198 | 46 709 | 52 930 | 1.20 | 28 198 | 46 709 | 52 930 | 1.20 | 28 198 | 46 709 | 52 930 | 1.20 |
| Italie | 24 224 | 29 301 | 35 641 | 1.04 | 26 108 | 31 917 | 39 135 | 1.14 | 26 108 | 32 813 | 40 917 | 1.17 |
| Japon | 25 593 | 47 855 | 61 054 | 1.56 | 25 593 | 47 855 | 61 054 | 1.56 | 25 593 | 47 863 | 62 865 | 1.56 |
| Corée | 30 183 | 51 641 | 82 915 | 2.34 | 30 058 | 51 516 | 82 790 | 2.33 | 30 058 | 51 516 | 82 790 | 2.33 |
| Luxembourg | 49 219 | 67 779 | 100 314 | 0.96 | 70 908 | 88 634 | 123 187 | 1.26 | 70 908 | 88 634 | 123 187 | 1.26 |
| Mexique | 12 753 | 16 784 | 27 824 | 1.58 | 16 351 | 21 347 | 35 286 | 2.01 | m | m | m | m |
| Pays-Bas | 32 195 | 41 835 | 46 734 | 1.19 | 33 298 | 45 960 | 51 207 | 1.31 | 33 630 | 61 511 | 67 848 | 1.75 |
| Nouvelle-Zélande | 19 071 | 36 894 | 36 894 | 1.42 | 19 071 | 36 894 | 36 894 | 1.42 | 19 071 | 36 894 | 36 894 | 1.42 |
| Norvège | 31 382 | 35 058 | 39 044 | 0.74 | 31 382 | 35 058 | 39 044 | 0.74 | 33 589 | 37 778 | 40 950 | 0.80 |
| Pologne | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Portugal | 19 704 | 32 275 | 50 634 | 1.62 | 19 704 | 32 275 | 50 634 | 1.62 | 19 704 | 32 275 | 50 634 | 1.62 |
| Écosse | 30 213 | 48 205 | 48 205 | 1.47 | 30 213 | 48 205 | 48 205 | 1.47 | 30 213 | 48 205 | 48 205 | 1.47 |
| Rép. slovaque | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Espagne | 31 847 | 37 056 | 46 623 | 1.35 | 35 840 | 41 588 | 51 904 | 1.52 | 36 611 | 42 552 | 53 120 | 1.55 |
| Suède | 26 234 | 30 802 | 35 750 | 0.96 | 26 756 | 31 585 | 36 153 | 0.98 | 28 387 | 34 108 | 38 785 | 1.06 |
| Suisse | 40 657 | 52 743 | 63 899 | 1.48 | 46 751 | 60 061 | 72 706 | 1.68 | 54 973 | 70 300 | 83 900 | 1.97 |
| Turquie | 17 909 | 19 577 | 21 623 | 2.54 | a | a | a | a | 18 179 | 19 847 | 21 893 | 2.57 |
| États-Unis | 33 521 | 40 734 | m | 0.97 | 32 225 | 41 090 | m | 0.98 | 32 367 | 41 044 | m | 0.98 |
| Moyenne de l'OCDE | 27 723 | 37 603 | 45 666 | 1.28 | 29 772 | 40 322 | 48 983 | 1.30 | 31 154 | 43 239 | 51 879 | 1.41 |
| Moyenne de l'UE-19 | 28 311 | 37 762 | 45 739 | 1.19 | 30 366 | 40 177 | 48 332 | 1.25 | 31 655 | 43 629 | 52 263 | 1.36 |
| Economies partenaires | | | | | | | | | | | | |
| Brésil | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Chili | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Estonie | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Israël | 14 716 | 18 055 | 25 131 | 0.70 | 14 716 | 18 055 | 25 131 | 0.70 | 14 716 | 18 055 | 25 131 | 0.70 |
| Féd. de Russie | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Slovénie | 25 148 | 29 766 | 31 664 | 1.30 | 25 148 | 29 766 | 31 664 | 1.30 | 25 148 | 29 766 | 31 664 | 1.30 |

Source : OCDE. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eag2007).

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


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

Tableau D3.1. (suite)

Salaire des enseignants (2005)

Salaire statutaire annuel des enseignants des établissements publics, en début de carrière, après 15 ans d'exercice et à l'échelon maximum, selon le niveau d'enseignement, en équivalents USD convertis sur la base des PPA

| | Rapport entre le salaire à l'échelon maximum et le salaire en début de carrière | | | | Salaire par heure d'enseignement après 15 ans d'exercice | | | Rapport entre le salaire horaire des enseignants du deuxième cycle du secondaire et du primaire (après 15 ans d'exercice) | |
|---------------------------|---|-----------------------------|------------------------------|---|--|-----------------------------|------------------------------|---|------|
| | Primaire | Premier cycle du secondaire | Deuxième cycle du secondaire | Nombre d'années entre le salaire en début de carrière et le salaire à l'échelon maximum (premier cycle du secondaire) | Primaire | Premier cycle du secondaire | Deuxième cycle du secondaire | | |
| | | | | | | | | | (1) |
| Pays membres de l'OCDE | Australie | 1.44 | 1.43 | 1.43 | 9 | 50 | 55 | 55 | 1.10 |
| | Autriche | 1.99 | 1.98 | 2.07 | 34 | 46 | 64 | 67 | 1.45 |
| | Belgique (Fl.) | 1.71 | 1.71 | 1.74 | 27 | 51 | 57 | 78 | 1.53 |
| | Belgique (Fr.) | 1.71 | 1.73 | 1.76 | 27 | 54 | 54 | 76 | 1.41 |
| | Rép. tchèque | 1.56 | 1.56 | 1.56 | 32 | 30 | 38 | 40 | 1.34 |
| | Danemark | 1.13 | 1.13 | 1.40 | 8 | 61 | 61 | 85 | 1.39 |
| | Angleterre | 1.46 | 1.46 | 1.46 | 5 | m | m | m | m |
| | Finlande | 1.17 | 1.18 | 1.25 | 16 | 48 | 64 | 79 | 1.65 |
| | France | 1.98 | 1.89 | 1.89 | 34 | 34 | 53 | 54 | 1.60 |
| | Allemagne | 1.30 | 1.28 | 1.28 | 28 | 62 | 68 | 77 | 1.25 |
| | Grèce | 1.46 | 1.46 | 1.46 | 33 | 40 | 63 | 66 | 1.63 |
| | Hongrie | 1.75 | 1.75 | 1.86 | 40 | 20 | 28 | 35 | 1.75 |
| | Islande | 1.32 | 1.32 | 1.31 | 18 | 41 | 41 | 57 | 1.40 |
| | Irlande | 1.88 | 1.88 | 1.88 | 22 | 51 | 64 | 64 | 1.25 |
| | Italie | 1.47 | 1.50 | 1.57 | 35 | 40 | 53 | 55 | 1.37 |
| | Japon | 2.39 | 2.39 | 2.46 | 31 | 83 | 95 | 112 | 1.35 |
| | Corée | 2.75 | 2.75 | 2.75 | 37 | 64 | 90 | 93 | 1.46 |
| | Luxembourg | 2.04 | 1.74 | 1.74 | 30 | 88 | 138 | 138 | 1.58 |
| | Mexique | 2.18 | 2.16 | m | 14 | 21 | 20 | m | m |
| | Pays-Bas | 1.45 | 1.54 | 2.02 | 18 | 45 | 61 | 82 | 1.82 |
| | Nouvelle-Zélande | 1.93 | 1.93 | 1.93 | 8 | 37 | 38 | 39 | 1.04 |
| | Norvège | 1.24 | 1.24 | 1.22 | 16 | 47 | 53 | 72 | 1.53 |
| | Pologne | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Portugal | 2.57 | 2.57 | 2.57 | 26 | 38 | 57 | 63 | 1.67 |
| | Écosse | 1.60 | 1.60 | 1.60 | 6 | 54 | 54 | 54 | 1.00 |
| | Rép. slovaque | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Espagne | 1.46 | 1.45 | 1.45 | 38 | 42 | 58 | 61 | 1.46 |
| Suède | m | m | m | a | m | m | m | m | |
| Suisse | 1.57 | 1.56 | 1.53 | 26 | m | m | m | m | |
| Turquie | 1.21 | a | 1.20 | a | 31 | a | 35 | 1.14 | |
| États-Unis | m | m | m | m | w | w | w | w | |
| Moyenne de l'OCDE | 1.69 | 1.70 | 1.71 | 24 | 47 | 59 | 68 | 1.42 | |
| Moyenne de l'UE-19 | 1.65 | 1.63 | 1.70 | 26 | 47 | 61 | 69 | 1.48 | |
| Economies partenaires | Brésil | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Chili | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Estonie | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Israël | 1.71 | 1.71 | 1.71 | 36 | 18 | 23 | 27 | 1.54 |
| | Féd. de Russie | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Slovénie | 1.26 | 1.26 | 1.26 | 13 | 43 | 43 | 47 | 1.09 |

Remarque : le rapport entre le salaire à l'échelon maximum et le salaire en début de carrière n'a pas été calculé en Suède, car les salaires sont estimés à partir des salaires observés et non des salaires statutaires.

Source : OCDE. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eag2007).

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


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

Tableau D3.2.
Évolution du salaire des enseignants (1996 et 2005)

 Indice de variation¹ du salaire des enseignants entre 1996 et 2005, en début de carrière, après 15 ans d'exercice et à l'échelon maximum, selon le niveau d'enseignement, après conversion aux niveaux de prix de 2005 au moyen des déflateurs du PIB (1996 = 100)

| | Primaire | | | Premier cycle du secondaire | | | Deuxième cycle du secondaire (filière générale) | | |
|-------------------------------|---|--|--|---|--|--|---|--|--|
| | Salaire en début de carrière/formation minimale | Salaire après 15 ans d'exercice/formation minimale | Salaire à l'échelon maximum/formation minimale | Salaire en début de carrière/formation minimale | Salaire après 15 ans d'exercice/formation minimale | Salaire à l'échelon maximum/formation minimale | Salaire en début de carrière/formation minimale | Salaire après 15 ans d'exercice/formation minimale | Salaire à l'échelon maximum/formation minimale |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
| Pays membres de l'OCDE | | | | | | | | | |
| Australie | 130 | 103 | 103 | 131 | 103 | 103 | 131 | 103 | 103 |
| Autriche | 106 | 109 | 105 | 107 | 113 | 102 | 102 | 105 | 96 |
| Belgique (Fl.) ² | 106 | 110 | 113 | 103 | 103 | 103 | 103 | 103 | 103 |
| Belgique (Fr.) ² | 100 | 105 | 107 | 98 | 99 | 100 | 99 | 100 | 100 |
| Rép. tchèque | w | w | w | w | w | w | w | w | w |
| Danemark | 121 | 112 | 109 | 121 | 112 | 109 | 109 | 107 | 102 |
| Angleterre | 123 | 106 | 106 | 123 | 106 | 106 | 123 | 106 | 106 |
| Finlande | 134 | 118 | 114 | 138 | 117 | 112 | 143 | 127 | 120 |
| France | w | w | w | w | w | w | w | w | w |
| Allemagne | w | w | w | w | w | w | w | w | w |
| Grèce | 116 | 118 | 121 | 112 | 115 | 118 | 112 | 115 | 118 |
| Hongrie | 206 | 201 | 206 | 206 | 201 | 206 | 187 | 202 | 211 |
| Islande | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Irlande | 107 | 114 | 110 | 102 | 108 | 108 | 102 | 108 | 108 |
| Italie | 111 | 111 | 112 | 110 | 110 | 111 | 110 | 110 | 110 |
| Japon | 107 | 117 | 104 | 107 | 117 | 104 | 107 | 117 | 104 |
| Corée | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Luxembourg | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Mexique | 133 | 132 | 133 | 133 | 137 | 140 | m | m | m |
| Pays-Bas | 105 | 112 | 102 | 103 | 113 | 102 | 103 | 109 | 101 |
| Nouvelle-Zélande | 102 | 115 | 115 | 102 | 115 | 115 | 102 | 115 | 115 |
| Norvège | 114 | 104 | 114 | 114 | 104 | 114 | 112 | 109 | 110 |
| Pologne | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Portugal | 104 | 113 | 103 | 104 | 113 | 103 | 104 | 113 | 103 |
| Écosse | 120 | 115 | 115 | 120 | 115 | 115 | 120 | 115 | 115 |
| Rép. slovaque | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Espagne | 95 | 94 | 93 | m | m | m | 94 | 93 | 93 |
| Suède | w | w | w | w | w | w | w | w | w |
| Suisse | 101 | 98 | 104 | m | m | m | m | m | m |
| Turquie | w | w | w | a | a | a | w | w | w |
| États-Unis | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Economies partenaires | | | | | | | | | |
| Brésil | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Chili | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Estonie | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Israël | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Féd. de Russie | m | m | m | m | m | m | m | m | m |
| Slovénie | m | m | m | m | m | m | m | m | m |

1. L'indice est calculé comme suit : salaire de 2005 en devise nationale * 100 / salaire de 1996 en devise nationale * déflateur du PIB de 2005 (1996 = 100). Voir les statistiques de référence sur les déflateurs du PIB et les salaires de 1996 et de 2005 en devise nationale à l'annexe 2.

2. Les chiffres de 1996 correspondent à l'ensemble de la Belgique.

Source : OCDE. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eqg2007).

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


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

Tableau D3.3a.
Ajustements du salaire de base des enseignants dans les établissements publics (2005)
Types de critères d'ajustement du salaire de base des enseignants dans les établissements publics

| | | Critères basés sur les responsabilités et les conditions d'enseignement | | | | | | |
|------------------------|----------------------|---|--|---|---|---|--|--------------------------------------|
| | | Responsabilités administratives en plus des activités pédagogiques | Enseignement dans un nombre de classes supérieur ou selon un horaire plus étroit que ne le prévoit un contrat de travail à temps plein | Tâches spéciales (orientation professionnelle ou encadrement) | Enseignement dans une région défavorisée, reculée ou ayant un coût de vie élevé (prime selon la situation géographique) | Activités spéciales (par ex. clubs de sports ou de théâtre, école des devoirs, cours d'été) | Enseignement à des élèves présentant des besoins spécifiques d'éducation (dans des établissements non spécialisés) | Enseignement de matières spécifiques |
| Pays membres de l'OCDE | Australie | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| | Autriche | ■ | ■ | ■ | | ■ | | |
| | Belgique (Fl.) | | ■ | | | | | |
| | Belgique (Fr.) | | | ■ | | | | |
| | Rép. tchèque | ■ | ■ | | | | ■ | |
| | Danemark | ■ | ■ | ■ | | ■ | | ■ |
| | Angleterre | ■ | | | ■ | | ■ | ■ |
| | Finlande | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | France | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| | Allemagne | ■ | | | | | | |
| | Grèce | | ■ | ■ | ■ | | | |
| | Hongrie | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Islande | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| | Irlande | ■ | | | ■ | | | |
| | Italie | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| | Japon | ■ | ■ | | ■ | ■ | ■ | |
| | Corée | ■ | ■ | | ■ | | ■ | |
| | Luxembourg | | ■ | ■ | | ■ | ■ | |
| | Mexique | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Pays-Bas | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Nouvelle-Zélande | ■ | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Norvège | ■ | ■ | ■ | ■ | | | ■ |
| | Pologne | m | m | m | m | m | m | m |
| | Portugal | ■ | ■ | ■ | | ■ | ■ | |
| | Écosse | | | | ■ | | | |
| | Rép. slovaque | m | m | m | m | m | m | m |
| | Espagne | ■ | | ■ | ■ | | | |
| | Suède | ■ | | | | | | |
| Suisse | ■ | | ■ | | | ■ | | |
| Turquie | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| États-Unis | ■ | | | ■ | ■ | | ■ | |
| Economies partenaires | Brésil | m | m | m | m | m | m | m |
| | Chili | m | m | m | m | m | m | m |
| | Estonie | m | m | m | m | m | m | m |
| | Israël | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| | Fédération de Russie | m | m | m | m | m | m | m |
| | Slovénie | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

■ : existe dans le pays.

Source : OCDE. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eag2007).

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


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

Tableau D3.3a. (suite)

Ajustements du salaire de base des enseignants dans les établissements publics (2005)
Types de critères d'ajustement du salaire de base des enseignants dans les établissements publics

| | Critères liés aux qualifications, à la formation et aux performances des enseignants | | | | | | Critères à caractère démographique | | |
|------------------------|--|---|---|--|---|--|--|--------------------------------------|--------|
| | Détention avant l'entrée d'un diplôme supérieur aux qualifications minimales requises pour enseigner | Obtention en cours de carrière d'un diplôme ou d'un titre sanctionnant une formation d'un niveau supérieur aux qualifications minimales requises pour enseigner | Performances remarquables en matière d'enseignement | Avoir terminé avec succès des activités de développement professionnel | Réussite remarquable de l'examen de qualification | Détention d'un diplôme pédagogique dans plusieurs matières | Situation familiale (état civil et nombre d'enfants) | Âge (indépendamment de l'ancienneté) | Autres |
| Pays membres de l'OCDE | Australie | ■ | ■ | | | | ■ | ■ | ■ |
| | Autriche | | ■ | | | | ■ | ■ | ■ |
| | Belgique (Fl.) | | ■ | | | | | | ■ |
| | Belgique (Fr.) | | | | | | | | ■ |
| | Rép. tchèque | | | ■ | | | | ■ | |
| | Danemark | ■ | ■ | ■ | ■ | | ■ | | |
| | Angleterre | ■ | | ■ | | | | | |
| | Finlande | ■ | | ■ | ■ | | ■ | | ■ |
| | France | | | | | | | | |
| | Allemagne | | | | | | ■ | ■ | |
| | Grèce | ■ | ■ | | | | ■ | | |
| | Hongrie | ■ | ■ | ■ | ■ | | ■ | ■ | ■ |
| | Islande | ■ | ■ | | ■ | | | ■ | ■ |
| | Irlande | ■ | ■ | | | ■ | | | |
| | Italie | | | | | | | ■ | |
| | Japon | | | | | | ■ | | ■ |
| | Corée | | | | | | ■ | | |
| | Luxembourg | | ■ | | ■ | | ■ | ■ | |
| | Mexique | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | ■ |
| | Pays-Bas | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | ■ |
| | Nouvelle-Zélande | | ■ | ■ | ■ | | ■ | | ■ |
| | Norvège | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| | Pologne | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Portugal | ■ | ■ | ■ | ■ | | | ■ | |
| | Écosse | | ■ | | | | | | |
| | Rép. slovaque | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Espagne | | | | ■ | | | ■ | |
| Suède | | | ■ | | | | | | |
| Suisse | | | | | | | ■ | | |
| Turquie | ■ | | ■ | ■ | | | ■ | ■ | |
| États-Unis | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| Economies partenaires | Brésil | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Chili | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Estonie | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Israël | ■ | ■ | ■ | ■ | | | ■ | ■ |
| | Féd. de Russie | m | m | m | m | m | m | m | m |
| | Slovénie | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | ■ |

■ : existe dans le pays.

 Source : OCDE. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eaq2007).

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


 StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

Tableau D3.4.
Modalités du contrat de travail des enseignants (2005)

| | Modalités contractuelles | | | Travail à temps partiel | | | |
|---------------------------|--|--|---|---|--|--|--|
| | Période probatoire obligatoire (O = Oui et N = Non) | Durée de la période probatoire (en mois) | Durée de la période précédant la nomination (en mois) | Part du travail à temps partiel dans l'enseignement primaire (en %) | Part du travail à temps partiel dans le premier cycle du secondaire (en %) | Instance de décision en matière de travail à temps partiel | |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | |
| Pays membres de l'OCDE | Australie | O | 12 | a | 20 | 20 | Établissement, pouvoir organisateur ou direction |
| | Autriche ¹ | O | 1 | 72 | 19 | 16 | Exécutif des Länder |
| | Belgique (Fl.) | N | a | 36 | 29 | 29 | Établissement, pouvoir organisateur ou direction |
| | Belgique (Fr.) | m | m | m | m | m | m |
| | Rép. tchèque | O | 3 | 3 | m | m | Établissement, pouvoir organisateur ou direction |
| | Danemark | N | a | m | m | m | Établissement, pouvoir organisateur ou direction |
| | Angleterre | N | a | 6 | 5 | 5 | Établissement, pouvoir organisateur ou direction |
| | Finlande | N | a | a | 2 | 7 | Autorités ou exécutifs locaux |
| | France | O | 12 | 12 | 7 | 11 | Autorités ou exécutifs provinciaux ou régionaux |
| | Allemagne ² | O | 18-36 | 18-36 | 47 | 36 | m |
| | Grèce | O | 24 | 24 | a | a | Exécutif central |
| | Hongrie | N | 3 | n | 7 | 7 | Établissement, pouvoir organisateur ou direction |
| | Islande | N | a | 24 | 24 | x(4) | Autorités ou exécutifs locaux |
| | Irlande | m | m | m | m | m | m |
| | Italie | O | 12 | 12 | 2 | 1 | Exécutif central |
| | Japon | O | 12 | a | 5 | 7 | Autorités ou exécutifs provinciaux / régionaux ou locaux |
| | Corée | m | m | m | m | m | m |
| | Luxembourg ³ | O | 24 | 24 | 17 | 7 | m |
| | Mexique | N | a | 6 | a | m | Autorités ou exécutifs locaux |
| | Pays-Bas | N | a | 12 | 55 | 46 | Établissement, pouvoir organisateur ou direction |
| Nouvelle-Zélande | N | a | a | 26 | 25 | Établissement, pouvoir organisateur ou direction | |
| Norvège | N | a | n | 35 | 35 | Établissement, pouvoir organisateur ou direction | |
| Pologne | m | m | m | m | m | m | |
| Portugal | O | 12 | a | 3 | 8 | Autorités ou exécutifs provinciaux ou régionaux | |
| Écosse | O | 12 | m | 7 | 5 | Autorités ou exécutifs locaux | |
| Rép. slovaque | m | m | m | m | m | m | |
| Espagne | O | 12 | m | 5 | 5 | Autorités ou exécutifs provinciaux ou régionaux | |
| Suède ¹ | O | 12 | m | 34 | x(4) | Autorités ou exécutifs locaux | |
| Suisse | m | m | m | m | m | m | |
| Turquie ⁴ | O | 12 | 12 | m | a | Autorités ou exécutifs provinciaux ou régionaux | |
| États-Unis | O | m | 36 | a | a | Autorités ou exécutifs locaux | |
| <i>Moyenne de l'OCDE</i> | ~ | 12 | 20 | 18 | 16 | | |
| <i>Moyenne de l'UE-19</i> | ~ | 12 | 22 | 17 | 14 | | |
| Economies partenaires | Brésil | m | m | m | m | m | m |
| | Chili | m | m | m | m | m | m |
| | Estonie | m | m | m | m | m | m |
| | Israël | m | m | m | m | m | m |
| | Féd. de Russie | m | m | m | m | m | m |
| | Slovénie | O | 10 | m | 1 | 6 | Établissement, pouvoir organisateur ou direction |

1. En cas de différences d'exigences imposées aux enseignants dans la fonction publique et aux enseignants sous contrat de travail salarié, les chiffres portent sur les enseignants constituant la proportion la plus importante du corps enseignant.


2. La durée de la période probatoire et de la période avant nomination (en mois) concerne uniquement les enseignants du primaire et du premier cycle du secondaire.

3. La durée de la période précédant la nomination (en mois) concerne uniquement les enseignants du premier cycle du secondaire.

4. La durée de la période précédant la nomination (en mois) concerne uniquement les enseignants du primaire.

Source : OCDE. Voir les notes à l'annexe 3 (www.oecd.org/edu/eag2007).

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/072073262848>

D3

GUIDE DU LECTEUR

■ **Champ couvert par les données**

Faute de données suffisantes, le champ couvert par les indicateurs reste limité dans de nombreux pays. Cependant, les données portent en principe sur le système d'éducation dans son ensemble (sur le territoire national), quels que soient le statut ou le mode de financement des établissements d'enseignement à l'étude et les mécanismes selon lesquels l'enseignement est dispensé. À une exception près (décrite ci-dessous), les catégories d'élèves/étudiants et les groupes d'âge sont en principe tous inclus : les enfants (y compris les enfants ayant des besoins d'éducation spécifiques), les adultes, les ressortissants nationaux, les ressortissants étrangers, ainsi que les élèves/étudiants qui suivent une formation à distance, un enseignement spécialisé ou adapté ou encore une formation organisée par un ministère autre que le ministère de l'Éducation, à condition que l'enseignement dispensé ait pour principal objectif de former les individus. Toutefois, les données sur les dépenses de formation initiale et les effectifs scolarisés excluent l'enseignement technique et la formation professionnelle dispensés en entreprise, sauf s'il s'agit de formations en alternance considérées comme faisant explicitement partie du système d'éducation.

Les formations qui s'adressent aux adultes ou qui sont de type extrascolaire sont prises en considération pour autant qu'elles comportent des cours ou des matières analogues à ceux de l'enseignement « ordinaire » ou qu'elles soient sanctionnées par des diplômes équivalents à ceux délivrés à l'issue de formations relevant de l'enseignement ordinaire. Sont exclues les formations que les adultes suivent essentiellement par intérêt personnel, dans un souci d'épanouissement ou à des fins récréatives.

■ **Calcul des moyennes internationales**

La plupart des indicateurs présentent la moyenne des pays de l'OCDE et, dans certains cas, le total des pays de l'OCDE.

La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée de tous les pays de l'OCDE dont les données sont disponibles ou peuvent être estimées. La moyenne des pays de l'OCDE correspond donc à la moyenne des valeurs obtenues au niveau des systèmes scolaires nationaux et peut être utilisée pour comparer l'indicateur d'un pays avec celui du pays « type » ou moyen. Elle ne tient pas compte de la taille absolue du système d'éducation de chaque pays.

Le total de l'OCDE est la moyenne pondérée des données de tous les pays de l'OCDE dont les données sont disponibles ou peuvent être estimées. Il correspond donc à la valeur de l'indicateur dans toute la zone de l'OCDE. Il permet par exemple de comparer le montant des dépenses de divers pays à celui de toute la zone de l'OCDE, une entité unique constituée de tous les pays de l'OCDE dont les données disponibles sont fiables.

Il convient de souligner que le manque de données peut biaiser considérablement les moyennes et totaux de l'OCDE. Étant donné le nombre relativement faible de pays étudiés, aucune méthode statistique n'est appliquée pour corriger ces biais. Dans les cas où une catégorie n'existe pas (code « a ») ou que sa valeur est d'un ordre de grandeur négligeable (code « n ») dans un pays, cette valeur est remplacée par une valeur nulle lors du calcul de la moyenne de l'OCDE. Si le numérateur et le dénominateur d'un ratio n'existent pas dans un pays (code « a »), la moyenne de l'OCDE est calculée abstraction faite de ce pays.

Dans les tableaux sur le financement qui contiennent les données de 1995, les moyennes et totaux de l'OCDE sont calculés sur la seule base des pays dont les données de 1995 et de 2004 sont disponibles. Cette méthode a été retenue, car elle permet de comparer l'évolution des moyennes et totaux de l'OCDE pendant la période de référence, abstraction faite de la variation due à l'exclusion de pays dont les données de certaines années ne sont pas disponibles.

Un grand nombre d'indicateurs présentent également la moyenne des 19 pays de l'OCDE qui sont membres de l'Union européenne (UE-19) dont les données sont disponibles ou peuvent être estimées, en l'occurrence l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni et la Suède.

■ La classification des niveaux d'enseignement

La classification des niveaux d'enseignement s'inspire de la Classification internationale type de l'éducation de 1997 (CITE-97). Le principal changement apporté à la CITE-97 par rapport à l'ancienne version (CITE-76) est la mise en place d'un cadre de classification multidimensionnel, qui permet de mettre en concordance le contenu d'enseignement des programmes sur base de critères de classification multiples. La CITE est un instrument conçu pour recueillir des données statistiques sur l'éducation à l'échelle internationale. Elle distingue six niveaux d'enseignement. Le glossaire (www.oecd.org/edu/eqg2007) décrit les niveaux de la CITE de manière détaillée et l'annexe 1 indique les âges typiques d'obtention des diplômes correspondant aux principaux programmes d'enseignement par niveau de la CITE.

■ Symboles remplaçant les données manquantes

Six symboles sont utilisés dans les tableaux et les graphiques pour signaler les données manquantes.

- a* Les données de la catégorie sont sans objet.
- c* Les observations sont trop peu nombreuses pour calculer des estimations fiables (par exemple les données portent sur moins de 3 % des élèves ou les établissements ne sont pas suffisamment nombreux pour faire des déductions valides). Néanmoins ces valeurs sont incluses dans le calcul des moyennes.
- m* Les données ne sont pas disponibles.
- n* L'ordre de grandeur est négligeable ou nul.
- w* Les données ont été exclues à la demande du pays concerné.
- x* Les données sont incluses sous une autre rubrique/dans une autre colonne du tableau (par exemple, « x(2) » signifie que les données sont incluses dans la colonne n° 2).
- ~ La moyenne n'est pas comparable aux autres niveaux d'enseignement.

■ Autres références

Le site www.oecd.org/edu/eqg2007 décrit de manière détaillée les méthodes utilisées pour calculer les valeurs des indicateurs, explique comment interpréter ces valeurs dans les différents contextes nationaux et donne des renseignements sur les sources de données sollicitées.

Les données sur lesquelles se fondent les indicateurs et le glossaire détaillé des termes techniques utilisés dans cette publication peuvent également être consultés sur ce site.

Tout changement introduit dans l'édition de 2007 de *Regards sur l'éducation* après impression sera indiqué sur le site www.oecd.org/edu/eag2007.

Le site du Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) (www.pisa.oecd.org) décrit cette enquête, dont les résultats sont à la base de nombreux indicateurs de cette publication.

Comme l'édition de 2006, cette édition de *Regards sur l'éducation* utilise « StatLinks », la solution de publication en ligne de l'OCDE : tous les graphiques et tableaux de la présente édition de *Regards sur l'éducation* sont accompagnés d'un lien hypertexte (URL) qui donne accès à un classeur au format Excel contenant les données de référence. Ces liens sont stables et ne seront pas modifiés à l'avenir. De plus, il suffit aux lecteurs de la version électronique de *Regards sur l'éducation* de cliquer sur ces liens pour ouvrir les classeurs correspondants dans une autre fenêtre.

Codes des entités territoriales

Les codes suivants sont utilisés dans certains graphiques. Les noms des pays ou entités territoriales sont repris dans le texte. Notez que dans certains tableaux, les Communautés flamande et française de Belgique sont parfois désignées, respectivement, par les abréviations « Belgique (Fl.) » et « Belgique (Fr.) ».

| | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| DEU Allemagne | HUN Hongrie |
| ENG Angleterre | IRL Irlande |
| AUS Australie | ISL Islande |
| AUT Autriche | ISR Israël |
| BEL Belgique | ITA Italie |
| BFL Belgique (Communauté flamande) | JPN Japon |
| BFR Belgique (Communauté française) | LUX Luxembourg |
| BRA Brésil | MEX Mexique |
| CAN Canada | NOR Norvège |
| CHL Chili | NZL Nouvelle-Zélande |
| KOR Corée | NLD Pays-Bas |
| DNK Danemark | POL Pologne |
| SCO Écosse | PRT Portugal |
| ESP Espagne | SVK République slovaque |
| EST Estonie | CZE République tchèque |
| USA États-Unis | UKM Royaume-Uni |
| RUS Fédération de Russie | SVN Slovénie |
| FIN Finlande | SWE Suède |
| FRA France | CHE Suisse |
| GRC Grèce | TUR Turquie |

RÉFÉRENCES

Bowles, S. et **H. Gintis** (2000), “Does Schooling Raise Earnings by Making People Smarter?”, K. Arrow, S. Bowles and S. Durlauf (eds.), *Meritocracy and Economic Inequality*, Princeton University Press, Princeton.

Eccles, J.S. (1994), “Understanding women’s educational and occupational choices: Applying the Eccles *et al.* model of achievement-related choices”, *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 18, Blackwell Publishing, Oxford.

Kelo, M., U. Teichler et **B. Wächter** (eds.) (2005), “EURODATA: Student Mobility in European Higher Education”, Verlags and Mediengesellschaft, Bonn, 2005.

OCDE (2002), *Regards sur l’éducation : Les indicateurs de l’OCDE – Édition 2002*, OCDE, Paris.

OCDE (2004a), *Apprendre aujourd’hui, réussir demain : Premiers résultats de PISA 2003*, OCDE, Paris.

OCDE (2004b), *Résoudre des problèmes, un atout pour réussir : Premières évaluations des compétences transdisciplinaires issues de PISA 2003*, OCDE, Paris.

OCDE (2004c), *Enseignement supérieur : Internationalisation et commerce*, OCDE, Paris.

OCDE (2004d), *Regards sur l’éducation : Les indicateurs de l’OCDE – Édition 2004*, OCDE, Paris.

OCDE (2005a), *Tendances des migrations internationales – Édition 2004*, OCDE, Paris.

OCDE (2005b), *PISA 2003 Technical Report*, OCDE, Paris.

OCDE (2005c), *Regards sur l’éducation : Les indicateurs de l’OCDE – Édition 2005*, OCDE, Paris.

OCDE (2006a), *Regards sur l’éducation : Les indicateurs de l’OCDE – Édition 2006*, OCDE, Paris.

OCDE (2006b), *Where Immigrant Students Succeed: A Comparative Review of Performance and Engagement in PISA 2003*, OCDE, Paris.

OCDE (2006c), *Statistiques des recettes publiques 1965-2005*, OCDE, Paris.

Tremblay, K. (2005) “Academic Mobility and Immigration”, *Journal of Studies in International Education*, Vol. 9, n° 3, Association for Studies in International Education, Thousands Oaks, pp. 1-34.

TABLE DES MATIÈRES

Noms des
indicateurs
de l'édition
2006

| | | |
|--|----|-----------|
| Avant-propos | 3 | |
| Éditorial | 13 | |
| Introduction | 19 | |
| Guide du lecteur | 23 | |
| | | |
| CHAPITRE A LES RÉSULTATS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT ET L'IMPACT DE L'APPRENTISSAGE | 27 | |
| Indicateur A1 Quel est le niveau de formation de la population adulte ? | 28 | A1 |
| Tableau A1.1.a. Niveau de formation de la population adulte (2005) | 41 | |
| Tableau A1.2.a. Population de titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au deuxième cycle du secondaire (2005) | 42 | |
| Tableau A1.3.a. Population de titulaires d'un diplôme de niveau tertiaire (2005) | 43 | |
| Tableau A1.4. Domaines d'études (2004) | 44 | |
| Tableau A1.5. Ratio de diplômés du niveau CITE 5A de 25 à 34 ans et de diplômés du niveau CITE 6 de 30 à 39 ans par rapport aux diplômés des niveaux CITE 5A et 6 de 55 à 64 ans, selon le domaine d'études (2004) | 45 | |
| | | |
| Indicateur A2 Combien d'étudiants parviennent-ils au terme de leurs études secondaires ? | 46 | A2 |
| Tableau A2.1. Taux d'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires (2005) | 55 | |
| Tableau A2.2. Évolution du taux d'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires (1995-2005) | 56 | |
| Tableau A2.3. Taux d'obtention d'un diplôme de fin d'études post-secondaires non tertiaires (2005) | 57 | |
| | | |
| Indicateur A3 Combien d'étudiants parviennent-ils au terme de leurs études tertiaires ? | 58 | A3 |
| Tableau A3.1. Taux d'obtention d'un diplôme de niveau tertiaire (2005) | 72 | |
| Tableau A3.2. Évolution du taux d'obtention d'un diplôme de niveau tertiaire (1995-2005) | 73 | |
| Tableau A3.3. Pourcentage de diplômés de l'enseignement tertiaire par domaine d'études (2005) | 74 | |
| Tableau A3.4. Diplômés en sciences, selon le sexe (2005) | 75 | |
| Tableau A3.5. Rapport entre la motivation en mathématiques à l'âge de 15 ans (PISA 2003) et les taux d'obtention d'un diplôme tertiaire de type A, selon le sexe | 76 | |
| Tableau A3.6. Taux de survie dans l'enseignement tertiaire (2004) | 77 | |
| | | |
| Indicateur A4 Quelles sont les ambitions des élèves en matière de formation? | 78 | |
| Tableau A4.1.a. Répartition des élèves selon le niveau de formation escompté (2003) | 89 | |

| | | |
|----------------------|---|-----|
| Tableau A4.2a. | Pourcentage d'élèves comptant obtenir un diplôme de niveau CITE 5A ou 6, selon le niveau de compétence en mathématiques (2003)..... | 90 |
| Tableau A4.3a. | Pourcentage d'élèves comptant obtenir un diplôme de niveau CITE 5A ou 6, selon le sexe (2003)..... | 91 |
| Tableau A4.4. | Rapports de cotes (odds ratios) de l'obtention escomptée d'un diplôme de niveau CITE 5A ou 6, selon le statut socioéconomique des élèves (2003)..... | 92 |
| Tableau A4.5. | Rapports de cotes (odds ratios) de l'obtention escomptée d'un diplôme de niveau CITE 5A ou 6, selon le statut d'autochtone ou d'allochtone (2003)..... | 93 |
| Indicateur A5 | Quelles sont les attitudes des élèves à l'égard des mathématiques? | 94 |
| Tableau A5.1. | Moyenne des indices relatifs aux attitudes des élèves à l'égard des mathématiques, à leurs stratégies d'apprentissage et à leur perception de l'école (2003)..... | 104 |
| Tableau A5.2a. | Corrélation entre les indices relatifs aux attitudes des élèves à l'égard des mathématiques et leur performance en mathématiques (2003)..... | 105 |
| Tableau A5.2b. | Corrélation entre les indices relatifs aux stratégies d'apprentissage des élèves et leur performance en mathématiques (2003)..... | 106 |
| Tableau A5.2c. | Corrélation entre les indices relatifs à la perception de l'école par les élèves et leur performance en mathématiques (2003)..... | 107 |
| Indicateur A6 | Quel est l'impact du statut d'autochtone ou d'allochtone sur les performances des élèves? | 108 |
| Tableau A6.1a. | Différences de performance en mathématiques selon le statut d'autochtone ou d'allochtone (2003)..... | 117 |
| Tableau A6.2a. | Répartition des élèves autochtones entre les niveaux de l'échelle PISA de culture mathématique (2003)..... | 117 |
| Tableau A6.2b. | Répartition des élèves de la deuxième génération entre les niveaux de l'échelle PISA de culture mathématique (2003)..... | 118 |
| Tableau A6.2c. | Répartition des élèves de la première génération entre les niveaux de l'échelle PISA de culture mathématique (2003)..... | 118 |
| Tableau A6.3. | Indice de motivation instrumentale en mathématiques et performance des élèves en mathématiques (2003)..... | 119 |
| Indicateur A7 | Le niveau socioéconomique des parents affecte-t-il la participation des jeunes à l'enseignement tertiaire? | 120 |
| Indicateur A8 | Dans quelle mesure le niveau de formation affecte-t-il le taux d'emploi? | 128 |
| Tableau A8.1a. | Taux d'emploi et niveau de formation selon le sexe (2005)..... | 136 |
| Tableau A8.2a. | Taux de chômage et niveau de formation selon le sexe (2005)..... | 138 |
| Tableau A8.3a. | Évolution du taux d'emploi selon le niveau de formation (1991-2005) .. | 140 |
| Tableau A8.4a. | Évolution du taux de chômage selon le niveau de formation (1991-2005)..... | 142 |

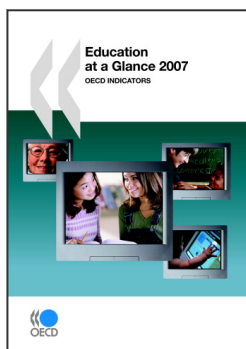
| | | | |
|----------------------|---|-----|-----------|
| Indicateur A9 | Quels sont les avantages économiques liés à l'éducation? | 144 | A9 |
| Tableau A9.1.a. | Revenus professionnels relatifs de la population percevant des revenus du travail (2005 ou année de référence indiquée) | 162 | |
| Tableau A9.1.b. | Écarts de revenus professionnels entre les hommes et les femmes (2005 ou année de référence indiquée)..... | 164 | |
| Tableau A9.2.a. | Évolution des revenus professionnels relatifs de la population adulte (1997-2005)..... | 165 | |
| Tableau A9.3. | Évolution des écarts de revenus professionnels entre hommes et femmes (1997-2005)..... | 166 | |
| Tableau A9.4.a. | Répartition de la population âgée de 25 à 64 ans selon le niveau de revenus professionnels et le niveau de formation (2005 ou année de référence indiquée)..... | 168 | |
| Tableau A9.5. | Taux de rendement interne privé à l'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires ou post-secondaires non tertiaires (CITE 3/4) (2003)..... | 171 | |
| Tableau A9.6. | Taux de rendement interne privé à l'obtention d'un diplôme de fin d'études tertiaires (CITE 5/6) (2003)..... | 171 | |
| Tableau A9.7. | Taux de rendement interne public à l'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires ou post-secondaires non tertiaires (CITE 3/4) (2003)..... | 172 | |
| Tableau A9.8. | Taux de rendement interne public à l'obtention d'un diplôme de fin d'études tertiaires (CITE 5/6) (2003)..... | 172 | |
| CHAPITRE B | LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET HUMAINES INVESTIES DANS L'ÉDUCATION | 173 | |
| Indicateur B1 | Quel est le montant des dépenses par élève/étudiant? | 176 | B1 |
| Tableau B1.1.a. | Dépenses annuelles par élève/étudiant au titre des établissements d'enseignement, tous services confondus (2004)..... | 193 | |
| Tableau B1.1.b. | Dépenses annuelles par élève/étudiant au titre des services éducatifs, des services auxiliaires et de la R&D (2004)..... | 194 | |
| Tableau B1.2. | Répartition (en pourcentage) des dépenses au titre des établissements d'enseignement par rapport aux effectifs d'élèves/étudiants, selon le niveau d'enseignement (2004)..... | 195 | |
| Tableau B1.3.a. | Dépenses par élève au titre des établissements d'enseignement cumulées sur la durée théorique des études primaires et secondaires, tous services confondus (2004)..... | 196 | |
| Tableau B1.3.b. | Dépenses par étudiant au titre des établissements d'enseignement cumulées sur la durée moyenne des études tertiaires, tous services confondus (2004)..... | 197 | |
| Tableau B1.4. | Dépenses annuelles par élève/étudiant au titre des établissements d'enseignement, tous services confondus, en proportion du PIB par habitant (2004)..... | 198 | |
| Tableau B1.5. | Variation des dépenses par élève/étudiant au titre des établissements d'enseignement, tous services confondus, en fonction de différents facteurs, selon le niveau d'enseignement (1995, 2004)..... | 199 | |

| | | | |
|----------------------|--|-----|-----------|
| Indicateur B2 | Quelle proportion de leur richesse nationale les pays consacrent-ils à l'éducation? | 200 | B2 |
| Tableau B2.1. | Dépenses au titre des établissements d'enseignement en pourcentage du PIB, selon le niveau d'enseignement (1995, 2000, 2004)..... | 212 | |
| Tableau B2.2. | Dépenses au titre des établissements d'enseignement en pourcentage du PIB, selon le niveau d'enseignement (2004)..... | 213 | |
| Tableau B2.3. | Variation des dépenses au titre des établissements d'enseignement (1995, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004)..... | 214 | |
| Tableau B2.4. | Dépenses au titre des établissements d'enseignement en pourcentage du PIB, selon la provenance du financement et par niveau d'enseignement (2004)..... | 215 | |
| Indicateur B3 | Quelle est la répartition entre investissements public et privé en matière d'éducation? | 216 | B3 |
| Tableau B3.1. | Part relative des dépenses publiques et privées au titre des établissements d'enseignement, tous niveaux d'enseignement confondus (1995, 2004)..... | 225 | |
| Tableau B3.2a. | Part relative (en pourcentage) des dépenses publiques et privées au titre des établissements d'enseignement, selon le niveau d'enseignement (1995, 2004)..... | 226 | |
| Tableau B3.2b. | Part relative (en pourcentage) des dépenses publiques et privées au titre des établissements d'enseignement tertiaire (1995, 2004)..... | 227 | |
| Tableau B3.3. | Évolution de la part relative des dépenses publiques au titre des établissements d'enseignement tertiaire et indice de variation (1995, 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004)..... | 228 | |
| Indicateur B4 | Quel est le montant des dépenses publiques totales d'éducation? | 230 | B4 |
| Tableau B4.1. | Total des dépenses publiques d'éducation (1995, 2004)..... | 237 | |
| Tableau B4.2. | Répartition du total des dépenses publiques d'éducation (2004)..... | 238 | |
| Indicateur B5 | Quels sont les montants des frais de scolarité et des aides publiques dans l'enseignement tertiaire? | 240 | B5 |
| Tableau B5.1a. | Estimation des frais de scolarité annuels moyens demandés aux ressortissants nationaux par les établissements d'enseignement tertiaire de type A (année académique 2004-2005)..... | 253 | |
| Tableau B5.1b. | Répartition des aides financières aux étudiants dans l'enseignement tertiaire de type A (année académique 2004-2005)..... | 255 | |
| Tableau B5.1c. | Aides financières sous forme de prêts d'études publics aux étudiants dans l'enseignement tertiaire de type A (année académique 2004-2005)..... | 257 | |
| Tableau B5.2. | Subventions publiques aux ménages et autres entités privées, en pourcentage des dépenses publiques totales d'éducation et du PIB, dans l'enseignement tertiaire (2004)..... | 259 | |
| Indicateur B6 | À quelles catégories de services et de ressources les dépenses d'éducation sont-elles affectées? | 260 | B6 |
| Tableau B6.1. | Dépenses au titre des établissements d'enseignement par catégorie de services, en pourcentage du PIB (2004)..... | 268 | |

| | | | |
|----------------------|--|-----|--------|
| Tableau B6.2. | Dépenses au titre des établissements d'enseignement par catégorie de ressources et par niveau d'enseignement (2004)..... | 269 | |
| Indicateur B7 | Quelle est l'efficience de l'exploitation des ressources dans l'éducation? | 270 | |
| Tableau B7.1. | Estimation de l'efficience technique du secteur public dans le primaire et le premier cycle du secondaire | 277 | |
| CHAPITRE C | ACCÈS À L'ÉDUCATION, PARTICIPATION ET PROGRESSION | 279 | |
| Indicateur C1 | Quelle est l'importance de la filière professionnelle? | 280 | |
| Tableau C1.1. | Répartition des effectifs scolarisés dans le deuxième cycle du secondaire (2005)..... | 287 | |
| Tableau C1.2. | Dépenses annuelles par élève au titre des établissements d'enseignement, tous services confondus, selon les filières d'enseignement (2004)..... | 288 | |
| Tableau C1.3. | Performance des élèves de 15 ans en mathématiques selon les filières d'enseignement (2003)..... | 289 | |
| Indicateur C2 | Quels sont les effectifs scolarisés? | 290 | C1, C2 |
| Tableau C2.1. | Taux de scolarisation selon l'âge (2005)..... | 302 | |
| Tableau C2.2. | Évolution des taux de scolarisation (1995-2005)..... | 303 | |
| Tableau C2.3. | Caractéristiques de la transition entre l'âge de 15 et de 20 ans, selon le niveau d'enseignement (2005)..... | 304 | |
| Tableau C2.4. | Taux d'accès dans l'enseignement tertiaire et pyramide des âges des nouveaux inscrits (2005)..... | 305 | |
| Tableau C2.5. | Évolution des taux d'accès dans l'enseignement tertiaire (1995-2005)..... | 306 | |
| Tableau C2.6. | Étudiants de l'enseignement tertiaire selon le type d'établissement et le mode de fréquentation (2005)..... | 307 | |
| Indicateur C3 | Qui sont les étudiants mobiles et où choisissent-ils d'étudier? | 308 | C3 |
| Tableau C3.1. | Étudiants en mobilité et étudiants étrangers dans l'enseignement tertiaire (2000, 2005)..... | 330 | |
| Tableau C3.2. | Répartition des étudiants en mobilité et des étudiants étrangers dans l'enseignement tertiaire, selon le pays d'origine (2005)..... | 331 | |
| Tableau C3.3. | Répartition des ressortissants nationaux scolarisés dans l'enseignement tertiaire à l'étranger, selon le pays d'accueil (2005)..... | 333 | |
| Tableau C3.4. | Répartition des étudiants en mobilité et des étudiants étrangers selon le niveau et le type de programme tertiaire (2005)..... | 335 | |
| Tableau C3.5. | Répartition des étudiants en mobilité et des étudiants étrangers selon le domaine d'études (2005)..... | 336 | |
| Tableau C3.6. | Évolution du nombre d'étudiants scolarisés en dehors de leur pays d'origine (de 2000 à 2005)..... | 337 | |
| Tableau C3.7. | Pourcentage de diplômes tertiaires délivrés à des étudiants en mobilité et à des étudiants étrangers, selon le type de programme tertiaire (2005)..... | 338 | |

| | | | |
|----------------------|--|-----|-----------|
| Indicateur C4 | Les jeunes réussissent-ils leur transition des études à l'emploi? | 340 | C4 |
| Tableau C4.1a. | Estimation du nombre d'années en formation et hors formation chez les jeunes de 15 à 29 ans (2005)..... | 350 | |
| Tableau C4.2a. | Pourcentage de jeunes en formation et hors formation (2005)..... | 352 | |
| Tableau C4.3. | Pourcentage de jeunes chômeurs non scolarisés dans leur cohorte d'âge (2005)..... | 354 | |
| Tableau C4.4a. | Évolution du pourcentage de jeunes en formation et hors formation (1995-2005)..... | 356 | |
| Indicateur C5 | Les adultes participent-ils à la formation continue? | 360 | C5 |
| Tableau C5.1a. | Taux de participation à des activités de formation continue non formelle liée à l'emploi et estimation du nombre d'heures consacré à celles-ci, selon le niveau de formation (2003)..... | 367 | |
| Tableau C5.1b. | Estimation du nombre d'heures de formation continue non formelle liée à l'emploi, selon le sexe (2003)..... | 369 | |
| Tableau C5.1c. | Estimation du nombre d'heures de formation continue non formelle liée à l'emploi, selon le niveau de formation (2003)..... | 371 | |
| CHAPITRE D | ENVIRONNEMENT PÉDAGOGIQUE ET ORGANISATION SCOLAIRE | 373 | |
| Indicateur D1 | Combien de temps les élèves passent-ils en classe? | 374 | D1 |
| Tableau D1.1. | Temps d'instruction obligatoire et prévu dans les établissements publics (2005)..... | 384 | |
| Tableau D1.2a. | Temps d'instruction par matière en pourcentage du temps total d'instruction du programme obligatoire des élèves de 9 à 11 ans (2005)..... | 385 | |
| Tableau D1.2b. | Temps d'instruction par matière en pourcentage du temps total d'instruction du programme obligatoire des élèves de 12 à 14 ans (2005)..... | 386 | |
| Indicateur D2 | Quels sont le taux d'encadrement et la taille des classes? | 388 | D2 |
| Tableau D2.1. | Taille moyenne des classes selon le type d'établissement et le niveau d'enseignement (2005)..... | 398 | |
| Tableau D2.2. | Nombre d'élèves/étudiants par enseignant dans les établissements d'enseignement (2005)..... | 399 | |
| Tableau D2.3. | Nombre d'élèves/étudiants par enseignant selon le type d'établissement (2005)..... | 400 | |
| Indicateur D3 | Quel est le niveau de salaire des enseignants? | 402 | D3 |
| Tableau D3.1. | Salaire des enseignants (2005)..... | 416 | |
| Tableau D3.2. | Évolution du salaire des enseignants (1996 et 2005)..... | 418 | |
| Tableau D3.3a. | Ajustements du salaire de base des enseignants dans les établissements publics (2005)..... | 419 | |
| Tableau D3.4. | Modalités du contrat de travail des enseignants (2005)..... | 421 | |
| Indicateur D4 | Quel est le temps de travail des enseignants? | 422 | D4 |
| Tableau D4.1. | Organisation du temps de travail des enseignants (2005)..... | 432 | |

| | | |
|---|---|-----|
| Indicateur D5 | Comment les systèmes d'éducation contrôlent-ils les performances des établissements d'enseignement? | 434 |
| Tableau D5.1. | Évaluation des établissements publics dans le premier cycle du secondaire (2005) | 440 |
| Tableau D5.2. | Utilisation des données provenant des évaluations scolaires et responsabilisation des établissements dans le premier cycle du secondaire (2005) | 441 |
| ANNEXE 1 | CARACTÉRISTIQUES DES SYSTÈMES ÉDUCATIFS | 443 |
| Tableau X1.1a. | Âges typiques d'obtention d'un diplôme du deuxième cycle du secondaire | 444 |
| Tableau X1.1b. | Âges typiques d'obtention d'un diplôme post-secondaire non tertiaire | 445 |
| Tableau X1.1c. | Âges typiques d'obtention d'un diplôme de niveau tertiaire | 446 |
| Tableau X1.2a. | Année scolaire et année budgétaire utilisées pour le calcul des indicateurs, pays membres de l'OCDE | 447 |
| Tableau X1.2b. | Année scolaire et année budgétaire utilisées pour le calcul des indicateurs, économies partenaires | 448 |
| Tableau X1.3. | Récapitulatif des conditions d'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires (CITE 3) | 449 |
| ANNEXE 2 | STATISTIQUES DE RÉFÉRENCE | 451 |
| Tableau X2.1. | Vue d'ensemble des principales variables relatives au contexte économique (période de référence : année civile 2004, prix courants de 2004) | 452 |
| Tableau X2.2. | Statistiques de référence (période de référence : année civile 2004, prix courants de 2004) | 453 |
| Tableau X2.3. | Statistiques de référence (période de référence : année civile 1995, prix courants de 1995) | 454 |
| Tableau X2.4. | Dépenses annuelles par élève/étudiant au titre des établissements d'enseignement, tous services confondus (2004, USD) | 455 |
| Tableau X2.5. | Dépenses annuelles par élève/étudiant au titre des établissements d'enseignement, tous services confondus (2004, EUR) | 456 |
| Tableau X2.6a. | Statistiques de référence utilisées dans le calcul de la rémunération des enseignants, selon le niveau d'enseignement (1996, 2005) | 457 |
| Tableau X2.6b. | Statistiques de référence utilisées dans le calcul de la rémunération des enseignants (1996, 2005) | 459 |
| Tableau X2.6c. | Salaire des enseignants (2005) | 460 |
| Tableau X2.7 | Recettes fiscales sous les principales rubriques en pourcentage du PIB, 2004 | 461 |
| ANNEXE 3 | SOURCES, MÉTHODES ET NOTES TECHNIQUES | 463 |
| Références | | 465 |
| Liste des participants à cette publication | | 467 |
| Autres publications de l'OCDE | | 471 |



Extrait de :
Education at a Glance 2007
OECD Indicators

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/eag-2007-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2007), « Indicateur D3 Quel est le niveau de salaire des enseignants? », dans *Education at a Glance 2007 : OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/eag-2007-27-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 et toute carte 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.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.