

Le salaire des enseignants : bien plus qu'une simple affaire de chiffres

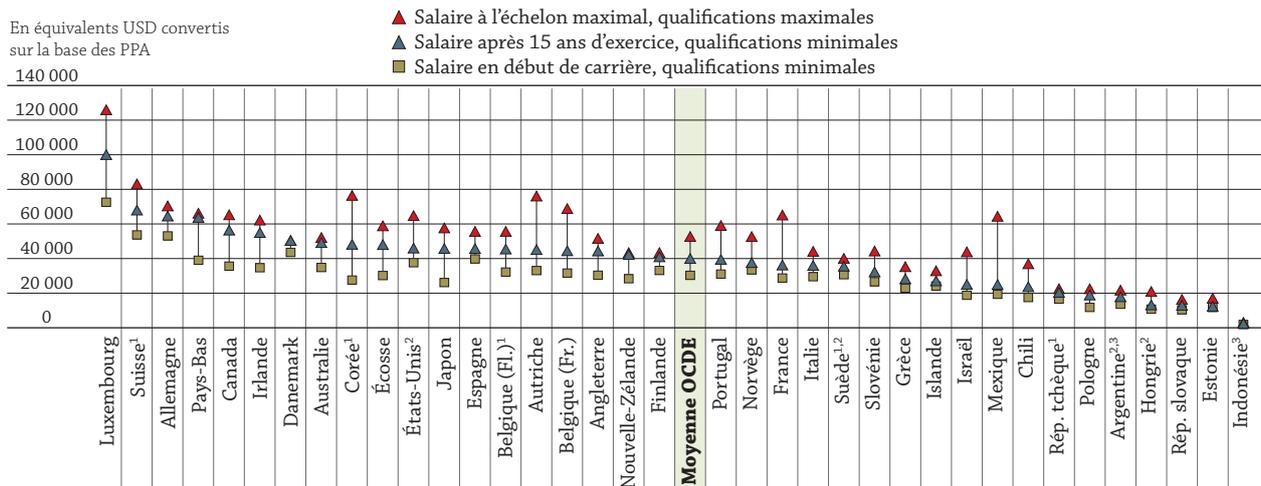
- Entre 2000 et 2011, le salaire des enseignants a augmenté, en valeur réelle, dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, mais reste dans l'ensemble inférieur à celui d'autres actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire.
- Dans les pays de l'OCDE, le salaire statutaire des enseignants du premier cycle du secondaire après 15 ans d'exercice est supérieur de 35 % à leur salaire en début de carrière.
- Dans les pays de l'OCDE, les systèmes d'éducation qui rémunèrent davantage les enseignants par rapport au revenu national par habitant tendent à obtenir une performance légèrement supérieure en mathématiques, comme l'indiquent les résultats de l'enquête PISA.
- Un nombre croissant de pays ont désormais recours à des augmentations de salaire ciblées pour attirer les diplômés les plus qualifiés dans la profession, retenir les meilleurs enseignants ou encourager les enseignants les plus expérimentés à exercer dans les établissements défavorisés.

Le salaire des enseignants varie sensiblement entre les pays et augmente avec le niveau d'enseignement

Les systèmes d'éducation les plus performants tendent à privilégier la qualité de leurs enseignants par rapport à d'autres critères, notamment la taille des classes. Une rémunération attractive, ainsi qu'un système efficace de prestations sociales, sont donc essentiels pour faire de l'enseignement un choix de carrière plus attrayant et retenir les enseignants compétents dans la profession.

Figure 1. **Salaire (minimal, après 15 ans d'exercice et maximal) des enseignants du premier cycle du secondaire (2011)**

Salaire statutaire annuel des enseignants en poste dans un établissement public, en équivalents USD convertis sur la base des PPA



1. Salaire à l'échelon maximal, qualifications minimales. Pour la Suisse, salaire après 11 ans d'exercice (et non 15 ans).

2. Salaire réel de base.

3. Année de référence : 2010.

Les pays sont classés par ordre décroissant du salaire des enseignants du premier cycle du secondaire (après 15 ans d'exercice).

Source : OCDE (2013), *Regards sur l'éducation 2013 : Les indicateurs de l'OCDE*, Indicateur D3 (www.oecd.org/edu/rse.htm).

Le salaire des enseignants représente le principal poste de dépenses du budget de l'éducation dans le cadre institutionnel et varie sensiblement entre les pays. Après 15 ans d'exercice, le salaire statutaire des enseignants du premier cycle du secondaire en poste dans un établissement public, avant impôts et converti en USD sur la base des parités de pouvoir d'achat (PPA), va de moins de 15 000 USD en Estonie, en Hongrie, en Indonésie et en République slovaque, à au moins quatre fois ce montant (60 000 USD) en Allemagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suisse (figure 1).



18.4138
28.32

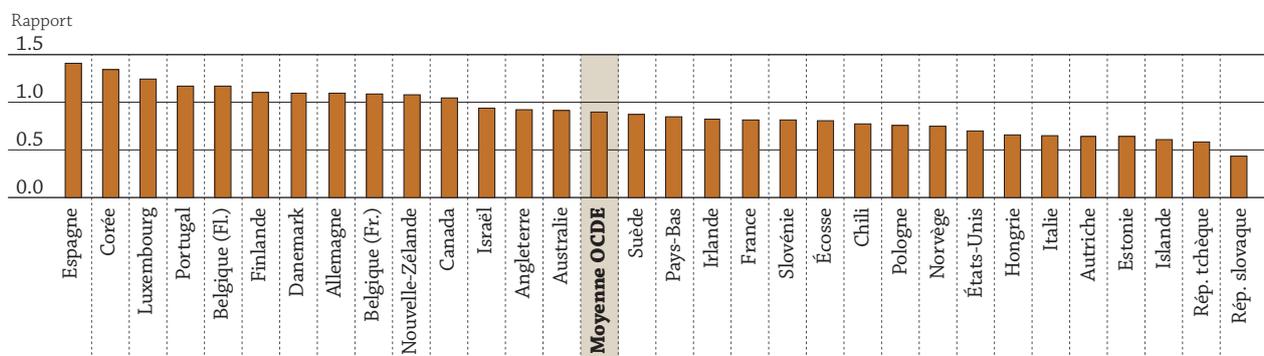
2013 6%
2014 138
36.5

Dans la plupart des pays de l'OCDE, le salaire des enseignants augmente avec le niveau d'enseignement. Ainsi, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en Hongrie, en Indonésie, en Pologne et en Suisse, le salaire statutaire d'un enseignant du deuxième cycle du secondaire après 15 ans d'exercice est au moins supérieur de 25 % au salaire d'un enseignant du primaire présentant le même niveau d'ancienneté. Le seul pays échappant à ce constat est Israël, où le salaire des enseignants du deuxième cycle du secondaire est inférieur à celui des enseignants des autres niveaux d'enseignement, principalement en raison de la mise en œuvre progressive, depuis 2008, de la réforme « Nouvel horizon » dans les établissements préprimaires, primaires et du premier cycle du secondaire, qui prévoit l'augmentation du salaire des enseignants en contrepartie de l'augmentation de leur temps de travail.

Le salaire des enseignants reste inférieur à celui d'autres diplômés de l'enseignement tertiaire

Entre 2000 et 2011, le salaire des enseignants a sensiblement augmenté, en valeur réel, dans la plupart des pays de l'OCDE et l'obtention d'un diplôme de l'enseignement tertiaire est devenue la norme pour accéder à la profession d'enseignant, et ce quel que soit le niveau d'enseignement. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les enseignants du primaire ne gagnent toutefois que 82 % du salaire moyen d'un diplômé de l'enseignement tertiaire âgé de 25 à 64 ans travaillant à temps plein toute l'année. Ce pourcentage s'établit à 85 % pour les enseignants du premier cycle du secondaire et à 89 % pour ceux du deuxième cycle du secondaire, bien que dans 11 des 31 pays dont les données sont disponibles, les enseignants du deuxième cycle du secondaire gagnent autant, voire davantage, que ce salaire de référence (figure 2). C'est en Corée, en Espagne et au Luxembourg que le salaire relatif des enseignants est le plus élevé : ils y gagnent au moins 20 % de plus que d'autres actifs occupés présentant le même niveau de formation.

Figure 2. Rapport entre le salaire des enseignants du deuxième cycle du secondaire et les revenus des actifs occupés diplômés de l'enseignement tertiaire âgés de 25 à 64 ans travaillant à temps plein toute l'année (2011 ou année de référence indiquée)



Source : OCDE (2013), *Regards sur l'éducation 2013 : Les indicateurs de l'OCDE*, Indicateur D3 (www.oecd.org/edu/rse.htm).

La progression salariale au cours de la carrière d'enseignant varie sensiblement entre les pays

Les systèmes d'éducation diffèrent non seulement au niveau du montant de la rémunération des enseignants, mais aussi de la structure de leurs barèmes salariaux. Ainsi, certains pays, comme l'Allemagne, l'Australie, l'Italie, la République slovaque, la République tchèque et les pays nordiques, concentrent les augmentations de salaire tôt dans la carrière des enseignants. D'autres, comme l'Autriche, la Corée, la France, l'Irlande, Israël, le Luxembourg et le Mexique, offrent plus d'avantages salariaux à leurs enseignants plus expérimentés. Enfin, un troisième groupe de pays prévoit une progression constante du salaire de ses enseignants tout au long de leur carrière (figure 1).

Le nombre d'années qu'il faut à un enseignant pour progresser aux différents niveaux de l'échelle barémique varie également sensiblement entre les pays. En Australie, au Danemark, en Écosse, en Estonie et en Nouvelle-Zélande, les enseignants du premier cycle du secondaire peuvent ainsi atteindre le sommet de l'échelle barémique après 6 à 9 ans d'exercice, alors qu'en Autriche, en Corée, en Espagne, en France, en Hongrie, en Israël, en Italie, au Japon et au Portugal, les enseignants de ce niveau d'enseignement doivent avoir au moins 34 ans d'exercice à leur actif pour y parvenir.

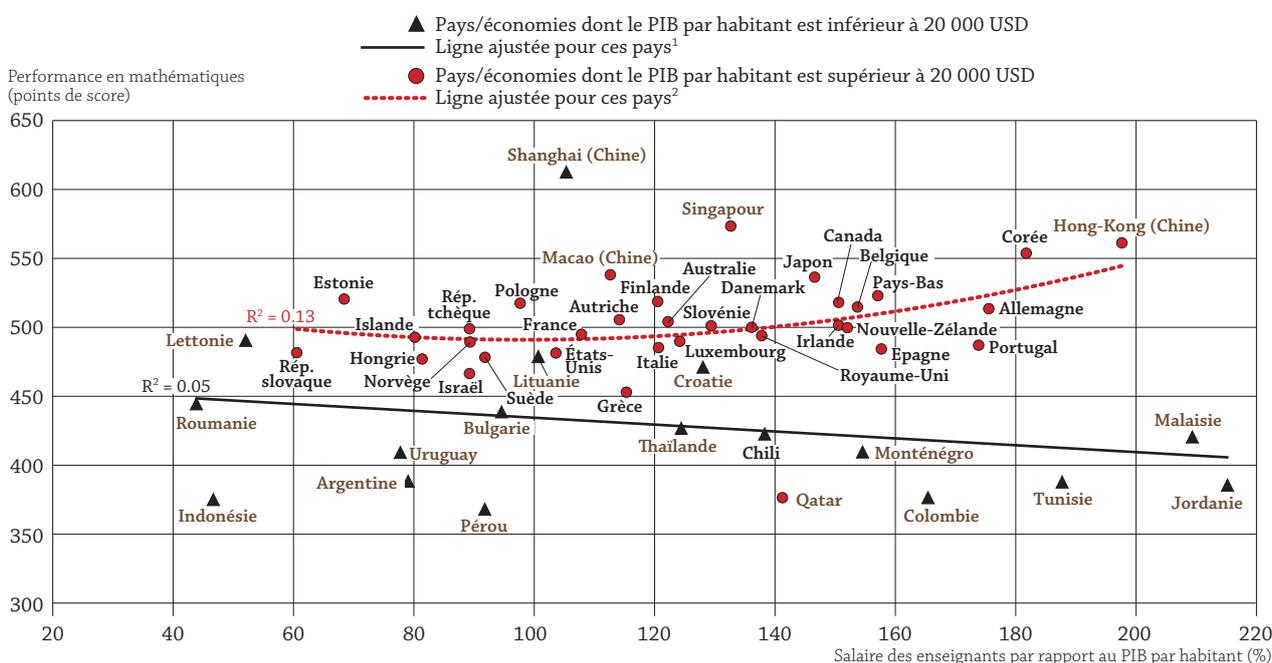
Après 15 ans d'exercice, le salaire statutaire des enseignants du primaire, et des premier et deuxième cycles du secondaire est, en moyenne, supérieur de respectivement 34 %, 35 % et 37 % à leur salaire en début de carrière. Pour ces mêmes niveaux d'enseignement, le salaire des enseignants ayant atteint l'échelon maximal est, en moyenne, supérieur de respectivement 59 %, 61 % et 62 % à leur salaire en début de carrière.



Les systèmes qui rémunèrent bien leurs enseignants tendent à obtenir une performance légèrement supérieure en mathématiques

Les résultats du PISA montrent qu'au-delà d'un certain niveau de dépenses par élève, l'excellence d'un système d'éducation ne se mesure pas uniquement à l'aune du montant global des dépenses qu'il consent. Parmi les pays et économies dont le produit intérieur brut (PIB) par habitant est supérieur à 20 000 USD, au nombre desquels figurent la plupart des pays de l'OCDE, les systèmes qui rémunèrent davantage les enseignants par rapport au revenu national par habitant tendent à obtenir une performance légèrement supérieure en mathématiques (figure 3). Il existe néanmoins des exceptions à cette tendance. La Finlande, par exemple, obtient de bien meilleurs résultats que l'Italie, alors que dans ces deux pays, le salaire des enseignants est, en termes relatifs, sensiblement le même.

Figure 3. Salaire des enseignants et performance en mathématiques (2012)



Remarques : le salaire des enseignants en pourcentage du PIB par habitant est le salaire moyen pondéré des enseignants en poste dans le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire. Les salaires des enseignants en poste à ces niveaux d'enseignement sont pondérés en fonction de l'effectif d'élèves âgés de 15 ans (dans les pays et économies dont les données sur le premier et le deuxième cycle de l'enseignement secondaire sont disponibles).
 1. La ligne en trait plein dénote une relation non significative ($p > 0.10$).
 2. La ligne en pointillés dénote une relation significative ($p < 0.10$).
Source : OCDE, Base de données PISA 2012, tableaux I.2.3a et IV.3.3.

Par contraste, parmi les pays et économies dont le PIB par habitant est inférieur à 20 000 USD, la performance académique globale des systèmes ne présente aucun lien avec le niveau de salaire de leurs enseignants. Ce constat laisse penser qu'un grand nombre de ressources (infrastructure, matériel pédagogique, transport, etc.) doivent également être améliorées afin de satisfaire un certain niveau. Une fois ce niveau atteint, les améliorations des ressources matérielles n'ont plus d'incidence positive sur la performance des élèves, contrairement aux améliorations des ressources humaines (par le biais de l'augmentation du salaire des enseignants, par exemple).

Cibler les augmentations de salaire pour répondre à des enjeux stratégiques spécifiques

Les mécanismes de rémunération représentent une question cruciale pour les décideurs qui cherchent à la fois à préserver la qualité de l'enseignement et l'équilibre du budget de l'éducation. Au vu des contraintes budgétaires actuelles, une augmentation généralisée de la rémunération semble ne pas être une solution viable. C'est pourquoi un nombre croissant de pays ont désormais recours à des augmentations de salaire ciblées pour :

- **Attirer les meilleurs étudiants** – L'offre de salaires plus élevés aux nouveaux enseignants peut aider les systèmes d'éducation à attirer les meilleurs candidats vers cette profession. Il est intéressant de noter que les pays ayant amélioré leur performance dans l'enquête PISA 2012, comme le Brésil, la Colombie, l'Estonie, Israël, le Japon et la Pologne, ont tous mis en place des mesures énergiques pour améliorer la qualité de leur corps enseignant, en relevant le niveau des exigences à satisfaire pour



obtenir le titre d'enseignant, mais aussi en augmentant la rémunération afin de rendre la profession plus attractive aux yeux des meilleurs étudiants. De même, Singapour offre au tiers le plus performant de ses élèves de dernière année du secondaire de financer leur formation d'enseignant par une bourse mensuelle dont le montant est comparable au salaire mensuel en début de carrière de diplômés d'autres domaines. En contrepartie, les étudiants bénéficiaires doivent s'engager à enseigner au moins trois ans. Autre exemple, en 1997, en Angleterre, les autorités en charge de l'éducation ont réussi à faire face à une grave pénurie d'enseignants en lançant une campagne de recrutement de grande envergure et en introduisant pour les nouveaux enseignants des bourses (« golden hello ») d'un montant pouvant atteindre 4 000 GBP.

- **Retenir les enseignants les plus compétents** – Attirer les meilleurs étudiants dans la profession est un défi ; retenir les enseignants les plus expérimentés en est un autre. La carrière d'enseignant doit pouvoir bénéficier de l'augmentation des salaires, mais aussi d'une plus grande diversification du parcours professionnel, qui peut aider à répondre aux besoins des établissements, mais également accroître les perspectives et la reconnaissance dont jouissent les enseignants. Dans la plupart des pays, les possibilités de promotion et de nouvelles responsabilités sont généralement limitées aux enseignants qui souhaitent rester dans les salles de classe. Toutefois, dans certains pays, comme la Grèce et l'Islande, l'ancienneté est récompensée par la réduction du nombre d'heures d'enseignement. Au Portugal, les enseignants peuvent bénéficier d'une augmentation de salaire et d'une réduction de leur temps d'enseignement s'ils acceptent d'effectuer certaines tâches ou activités, comme la formation des élèves-enseignants et les services d'orientation.

- **Attirer les enseignants vers les établissements qui en ont le plus besoin** – Il est de plus en plus fréquent d'octroyer aux enseignants des primes lorsqu'ils acceptent certaines responsabilités ou conditions de travail, comme un poste dans des établissements plus défavorisés, notamment ceux situés dans des quartiers déshérités. Ces établissements peinent souvent à recruter et sont plus susceptibles d'avoir des enseignants moins expérimentés. Pour y remédier, le Brésil a, par exemple, augmenté le salaire de ses enseignants de 13 %, en moyenne, au cours des dix dernières années, mais de plus de 60 % dans la région la plus pauvre du Nordeste, tandis que l'Estonie offre à ses nouveaux enseignants une allocation de plus de 12 750 EUR durant leurs trois premières années d'enseignement s'ils choisissent d'exercer dans une petite ville ou en zone rurale. Ce type d'allocations est désormais prévu dans près de trois quarts des pays de l'OCDE.

Le salaire des enseignants ne représente qu'une partie de l'équation pour améliorer la qualité des enseignants

L'offre d'une bonne rémunération aux enseignants ne représente qu'un aspect parmi d'autres ; les systèmes d'éducation doivent également entretenir et retenir leurs meilleurs enseignants en offrant des conditions de travail plus favorables que ce n'est le cas à l'heure actuelle. Pour ce faire, les nouveaux enseignants pourraient se voir proposer des programmes aménagés d'initiation incluant une réduction de leur charge de travail. En outre, le développement de la formation continue peut également permettre d'offrir aux enseignants expérimentés de meilleures perspectives d'évolution professionnelle.

Pour conclure : Les pays doivent bien rémunérer leurs enseignants s'ils souhaitent favoriser l'excellence, justifiant ainsi les tendances récentes à la hausse du salaire des enseignants. Néanmoins, ces derniers continuent de gagner moins que d'autres diplômés de l'enseignement tertiaire, notamment dans le primaire, et la crise financière actuelle limite les possibilités de revalorisations supplémentaires, amenant les décideurs à recourir à des augmentations de salaire ciblées pour répondre à des enjeux stratégiques spécifiques.

Pour plus d'informations

OCDE (2013), *PISA 2012 Results: What Makes Schools Successful (Volume IV): Resources, Policies and Practices*, PISA, Éditions OCDE, Paris (à paraître en français).

OCDE (2013), *Regards sur l'éducation 2013 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris.

OCDE (2011), *Building a High-Quality Teaching Profession: Lessons from around the World*, Éditions OCDE, Paris.

Contacter

Eric Charbonnier (Eric.Charbonnier@oecd.org)

Voir

www.oecd.org/edu/rse.htm/

[PISA à la loupe](#)

[Teaching in Focus](#)

Le mois prochain

Combien de temps les élèves passent-ils en classe ?

Crédit photo : © Ghislain & Marie David de Lossy/Cultura/Getty y Images

Ce document est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions qui y sont exprimées et les arguments qui y sont employés 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.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.