

À SALAIRE ÉGAL, TRAVAIL INÉGAL ?

Rémunération des femmes et des hommes enseignants en Europe

Robert Rakocevic

MEN-DEPP, mission aux relations européennes et internationales

Les enseignantes en Europe reçoivent en moyenne un salaire légèrement inférieur à celui des enseignants. Cette idée heurte l'image d'une profession intimement liée au secteur public et au principe de l'égalité salariale (« à travail égal, salaire égal ») et de l'égalité devant l'emploi (interdiction des discriminations) que celui-ci incarne. Il semble donc commode de chercher les facteurs de ces écarts de salaire du côté des effets de structure (ancienneté dans le métier, temps de travail). Si le présent article montre que cette démarche est en partie judicieuse, il signale également que la preuve est difficile à apporter, en raison à la fois de la complexité des systèmes de rémunération et des limites des données statistiques. Plus encore, il suggère que les déterminismes sociaux ne doivent aucunement être négligés, s'agissant notamment de l'accès des enseignantes aux responsabilités et aux avantages salariaux qu'elles produisent. L'article aborde en outre les tendances actuelles en matière d'emploi des enseignants, de plus en plus décentralisé et donc perméable aux inégalités de recrutement et de promotion.

L'organisation des services publics en France, avec la garantie d'égal traitement des fonctionnaires, n'empêche pas les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ceux-ci ont été estimés à 12 % en moyenne en 2009 parmi l'ensemble des fonctionnaires français travaillant à temps plein, hormis les enseignants [Défenseur des Droits-DGAFP, 2015]. Les différences de temps de travail et les phénomènes de ségrégation professionnelle sont généralement mobilisés pour expliquer ces inégalités [DUVIVIER, LANFRANCHI, NARCY, 2016]. Le métier d'enseignant, très largement exercé par des fonctionnaires, n'est pas à l'abri des inégalités de genre [DEFRESNE, MONSO, SAINT-PHILIPPE, 2018].

Qu'en est-il sur le plan européen ? Depuis les travaux de Gary BECKER fondant la théorie du capital humain et celle de la discrimination, les inégalités de salaire figurent au centre de nombreux apports théoriques, en économie standard comme pour les approches institutionnalistes. Pour autant, ces travaux peinent à prendre en compte la question du genre [MEULDERS, PLASMAN, RYCX, 2005]. Par ailleurs, les études consacrées à cette question se

focalisent rarement sur les services publics en Europe. L'une des raisons pourrait en être l'évolution actuelle de ce secteur dont les règles de rémunération des salariés s'écartent de plus en plus de celles de la fonction publique française [Sénat, 2001]. Le statut d'enseignant, lui aussi, connaît des évolutions inédites allant dans ce sens, en particulier en Europe du Nord [LEFRESNE et RAKOCEVIC, 2016]. Dans ce contexte, la question des inégalités salariales entre sexes est ravivée.

Depuis les premières éditions annuelles de *Regards sur l'éducation* au début des années 1990 et jusqu'en 2012, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié les données de « salaire statutaire » des enseignants. Celles-ci reposent sur des cas-types d'enseignants positionnés sur une grille salariale à différents moments de leur carrière. Le réseau européen Eurydice a collecté, pendant la décennie 1990, les « salaires annuels bruts moyens » (rapport annuel *Les chiffres clés de l'éducation en Europe*) incluant certaines primes et allocations, avant de construire un indicateur de « salaires statutaires de base » proche de celui de l'OCDE (rapports *Teachers and School Heads Salaries and Allowances*, années 2000). À partir de 2012 pour l'OCDE (2014 pour la France, avec 2011-2012 comme année de référence) et 2012-2013 pour Eurydice, un second type de données portant cette fois sur le « salaire effectif » des enseignants et reposant sur des enquêtes ou des sources administratives nationales a pu être collecté aux côtés des salaires statutaires, pour un certain nombre de pays.

Il n'existe aucune déclinaison des données de salaire statutaire selon le sexe. Tout se passe comme si l'existence supposée de grilles de salaire suffisait à rendre non pertinentes des comparaisons de genre. Nous montrerons pourtant que cette hypothèse est sans doute contestable. Les comparaisons des salaires effectifs hommes-femmes renvoient de leur côté à de nombreuses questions inhérentes aux concepts mêmes retenus par l'OCDE dont la déclinaison par pays reste hétérogène. Enfin, l'interprétation des données est rendue particulièrement complexe par de multiples effets de structure que cet article permet de pointer.

Le premier chapitre présente les principales règles liées à la rémunération des enseignants dans les pays de l'Union européenne et la construction des données de salaire publiées par l'OCDE et Eurydice. Il souligne les difficultés méthodologiques de la comparaison internationale dans ce champ, notamment liées au genre. Il permet également un premier repérage des ressorts structurels des inégalités salariales. Le second chapitre dresse un panorama chiffré des inégalités salariales de genre, commente les effets potentiels des différents facteurs structurels et ouvre la perspective en interrogeant la rémunération relative des enseignantes femmes par rapport à celles des actives exerçant d'autres professions qualifiées.

LES DIFFICULTÉS MÉTHODOLOGIQUES DE LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION DES ENSEIGNANTS EN EUROPE

La décentralisation de la décision en matière de rémunération : partie « immergée » des comparaisons internationales

La majorité des pays de l'Union européenne disposent de barèmes salariaux formels. Ceux-ci déterminent en partie le salaire des enseignants et son évolution dans le temps ↘ **Encadré 1**. Ils limitent la possibilité d'une discrimination salariale directe, y compris de genre. Ils sont

LES « ÉCHELLES » DES SALAIRES

On parle d'échelles ou de grilles de salaire lorsque le barème salarial est découpé en échelons (parfois regroupés en « grades ») correspondant, en partie au moins, à l'ancienneté des enseignants, ce qui permet de connaître l'essentiel du salaire de début et de fin de carrière, et à différents stades intermédiaires (« traitement indiciaire » en France). D'autres facteurs peuvent s'ajouter à l'ancienneté pour déterminer l'avancement des personnels à travers les échelles, comme les résultats d'inspection ou d'évaluation (c'est le cas de l'avancement d'échelon « au choix » et « au grand choix » en France), ou encore l'acquisition de qualifications complémentaires.

Ce principe, assez répandu en Europe, est valable pour les personnels auxquels la qualité d'« enseignant pleinement qualifié » est reconnue ; les autres, recrutés en qualité de vacataires par exemple, sont rémunérés selon des règles qui varient davantage entre les pays. Il convient toutefois d'affirmer que la notion même de « qualification » varie fortement sur le plan international et renvoie tantôt à un niveau de diplôme requis tantôt à un statut accordé :

la « qualification minimale » requise en CITE 2 correspond au statut de « certifié » en France, à l'acquisition d'une licence professionnelle au Danemark, d'un master en éducation suivi d'une période d'essai en Allemagne et d'un certificat d'enseignement assorti de 15 ans d'expérience professionnelle au sein des institutions éducatives au Japon. Autant dire que le point de référence pour la définition des barèmes varie également au niveau international.

L'importance numérique de chaque échelle est inégale : malgré les cinq échelles des salaires présentes en CITE 34, 80 % d'enseignants exerçant à ce niveau en Autriche sont payés selon une seule d'entre elles. Au Portugal, tous les enseignants qualifiés avancent selon une échelle unique, composée de dix échelons correspondant chacun à 4 ans d'ancienneté (sauf le cinquième échelon de 2 ans), bien que la promotion en échelon supérieur soit soumise à condition, notamment en matière de performance professionnelle.

Sources : OCDE, 2017a (en particulier l'encadré D3.1. et l'annexe 3) ; Eurydice, 2016 ; Eurydice, portail « Countries ».

typiquement associés aux qualifications requises pour enseigner – par exemple le *Post Graduate Certificate in Education* (PGCE) en Angleterre – ou aux statuts attribués aux individus – comme les « professeurs certifiés » au collège en France. Les qualifications-statuts supérieurs au niveau minimum requis à chaque niveau d'enseignement peuvent être associés à des barèmes spécifiques (les enseignants « agrégés » par rapport aux « certifiés » en France).

L'idée de barème induit un schéma de pensée qui fait disparaître toute source d'inégalité de genre pour un « travail égal ». Ceci devient évident avec les données de « salaire statutaire », concept étroitement lié à celui de barème, par lequel l'OCDE croit saisir un objet bien défini et neutre du point de vue du genre, servant d'appui à la comparaison ↘ **Encadré 2** p. 176.

La situation est pourtant plus compliquée. Tout d'abord, l'existence de barèmes n'est pas universelle. Dans les comparaisons internationales actuelles, la Suède déclare ne pas disposer à proprement parler de salaire barémique pour ses enseignants. En Estonie, seule une rémunération minimum, identique à tous les niveaux d'enseignement, est fixée depuis 2014 [OCDE 2017a : annexe 3].

En outre, à y regarder de plus près, le sens même de l'échelle de salaire varie considérablement à travers l'Union européenne. Si en France les grades au sein du même corps sont divisés en échelons explicitement référés à l'ancienneté (« durée de l'échelon »), quoique modulée selon les résultats des inspections et de l'appréciation administrative, en Pologne, ce sont les grades eux-mêmes qui sont directement indexés à l'ancienneté et à la valeur professionnelle, mais aussi aux activités additionnelles exercées par les enseignants (voir **encadré 2**) et aux difficultés de leurs postes. Au sein des échelles, le salaire est exprimé sous forme d'indices – France, Portugal, Communauté flamande de Belgique –, de montants précis – Communauté française de Belgique, Pologne – ou encore de *minima* et de *maxima* – Finlande, Angleterre [Eurydice, portail « Countries »]. Aucune de ces différences n'apparaît clairement dans les tableaux comparatifs.

Encadré 2

LES DONNÉES DE SALAIRE « STATUTAIRE » ET « EFFECTIF »

Dans les collectes de données menées par l'OCDE et Eurydice, le salaire statutaire d'enseignant (« salaire statutaire de base » pour Eurydice) est un construit statistique destiné à la comparaison internationale. Il renvoie à la rémunération reçue par un enseignant aux caractéristiques suivantes :

- célibataire, sans enfant à charge ;
- exerçant à temps plein ;
- placé sur un barème salarial correspondant à un certain niveau de « qualification » (formation et/ou statut : voir plus bas) ;
- situé dans l'une des grandes étapes de son avancement (début d'échelle, après 10 et 15 ans, en fin d'échelle).

Les formations et statuts pris en compte sont ceux qui ont un caractère différenciateur du point de vue du salaire. Ainsi, la qualification minimale et majoritaire (ou « typique ») en France, au collègue, correspond aux enseignants certifiés, tandis que la maximale est celle des agrégés.

Le salaire statutaire inclut, pour les pays concernés, la prime du 13^e mois et l'indemnité de congé. D'autres primes, allocations et bénéfices financiers, à moins d'être accordés

à toute une catégorie d'enseignants (comme, par exemple, l'indemnité de résidence en France), sont normalement exclus des données statutaires : additionnés à ces dernières, ils intègrent le salaire « effectif ».

« Statutaires » ou « effectives », les données correspondent au salaire brut (avant impôt sur le revenu) exprimé en dollars américains, corrigé à l'aide des indices de parité de pouvoir d'achat, incluant les cotisations sociales dont s'acquittent les enseignants, mais excluant les cotisations employeur. Les montants sont annualisés. Bien que des données de salaire statutaire horaire soient également publiées (par l'OCDE), la nature du métier d'enseignant et la diversité des réglementations en la matière [LEFRESNE et RAKOCEVIC, 2016] rendent la notion de taux horaire peu pertinente.

Étant donné la nature des barèmes salariaux dans les pays fédéraux ou à gestion plus décentralisée, les données de salaire statutaire sont parfois calculées comme une moyenne – simple ou pondérée – des montants définis par plusieurs échelles des salaires (par exemple, aux Pays-Bas).

Sources : OCDE, 2017a (chapitre D3 « définitions », tableaux D3.1a-b et D3.2c, et annexe 3) ; Eurydice, 2016.

On le voit : les enjeux liés à la comparabilité internationale des données aspirent à gommer des différences, pourtant essentielles, entre les structures de rémunération. Le recours à la notion de barème et de salaire statutaire tend à occulter la variété infranationale et à minimiser les marges de manœuvre des acteurs dits locaux (au niveau des établissements ou aux échelons intermédiaires de la gouvernance scolaire).

En effet, si de nombreux pays ont instauré des barèmes, un tiers des pays de l'OCDE connaissent des variations territoriales. Deux cas typiques existent. Le premier caractérise les administrations fédérales. En Allemagne, par exemple, les grilles salariales sont définies au niveau régional depuis 2007. Dans le second cas, ce sont les pouvoirs infranationaux qui font leurs choix parmi les échelles utilisées à travers le territoire national (Pays-Bas). S'y ajoute le fait que le nombre d'échelles par niveau d'enseignement (ou, plus rarement, à l'intérieur même des niveaux de CITE, comme au Danemark) est loin d'être homogène internationalement. En France, par exemple, la grille salariale des professeurs des écoles domine largement en CITE 02 et 1, à l'instar de celle d'*Onderwijzer* (« professeur d'école élémentaire ») en Communauté flamande de Belgique, tandis que la Grèce dispose de pas moins de vingt-deux échelles à chaque niveau de CITE. Enfin et surtout, les autorités en matière de rémunération diffèrent de pays en pays. Les barèmes peuvent émaner des pouvoirs centraux, mais aussi des syndicats d'enseignants, des autorités locales en charge de l'éducation ou encore des gestionnaires directs des établissements scolaires (« commissions » et « conseils » publics ou privés).

La délégation des responsabilités fait l'objet de nombreuses réformes, souvent en lien avec une volonté politique de limiter la nature incrémentielle et linéaire de la progression salariale, d'améliorer la motivation des personnels ou d'instaurer des conditions de « quasi-marchés scolaires » (sur cette dernière notion, voir par exemple DUPRIEZ et DUMAY [2011]). C'est dans ce double but que la Finlande, pays où les salaires des enseignants sont définis nationalement par les conventions collectives relatives aux agents publics (municipaux ou de l'État) du secteur éducatif, a accordé en 2007 une marge de manœuvre plus importante aux communes et instauré des primes individuelles liées aux performances des établissements ou des personnels, ainsi qu'aux charges supplémentaires assurées par ces derniers (responsable du laboratoire de langue, par exemple). Par conséquent, la rémunération de base des enseignants qualifiés est comprise en Finlande dans une fourchette allant de 2 600 à 4 400 euros par mois [Eurydice, portail « *Countries* » : section 9.2.]. Cette situation est susceptible de créer des inégalités, y compris de genre, et on ne voit pas clairement comment des barèmes aussi approximatifs et des salaires statutaires aussi décentralisés pourraient leur faire obstacle.

Les activités principales et additionnelles des enseignants en Europe : des ressorts d'inégalité au sein des règles valables pour tous

Au-delà des sens différents que revêtent les concepts de barème et d'échelle, certaines règles inhérentes à ces derniers sont porteuses d'inégalités de genre. Tout d'abord, l'accès à tel barème est généralement déterminé par les « qualifications » (formations requises ou statuts accordés), auxquelles les femmes et les hommes n'accèdent pas de manière équivalente. Dans le second degré public en France, la part des femmes parmi les professeurs certifiés et d'éducation physique et sportive (PEPS), qui s'élève à 62 % en 2015-2016 [MEN-DEPP, 2017], est supérieure à la part des femmes parmi les professeurs agrégés (52 %). Or, parmi les personnels du second degré public, les agrégés sont les mieux rémunérés, même s'ils y sont minoritaires : 11 % contre 52 % pour les professeurs certifiés et PEPS [MEN-DEPP, 2017].

En ce qui concerne l'avancement des enseignants à travers les échelons de salaire statutaire, celui-ci est déterminé par l'ancienneté professionnelle des individus bien que d'autres facteurs entrent également en ligne de compte, comme le précisent les **encadrés 1** p. 175 et **2** p. 176. Il conviendrait dès lors de vérifier dans quelle mesure l'ancienneté varie parmi les enseignants et les enseignantes. La question est similaire avec le travail à temps partiel, qui ne donne pas lieu au même niveau de rémunération que le temps plein et dont il faut examiner la répartition entre les deux sexes.

Le congé parental peut également constituer un facteur d'inégalités de salaire. Certes, certaines règles nationales et internationales contre la discrimination de genre contribuent à neutraliser les différences potentielles de rémunération du congé parental pour les enseignantes mères et les enseignants pères. Il n'empêche qu'au niveau européen les pays n'appliquent pas des principes identiques quant au congé parental et maternel ou paternel. C'est dès lors une source d'inégalité de salaire, car « *seulement 10 % des pères prennent au moins un jour de congé parental* » et que « *à hauteur de 97 %, ce sont les femmes qui utilisent le congé parental disponible pourtant pour les deux parents* », comme l'indique le Parlement européen [2016].

Les barèmes salariaux ne garantissent donc pas entièrement un traitement égalitaire entre les deux sexes et ne protègent pas mécaniquement les femmes. Dans de nombreux pays, les salaires accordés aux enseignants varient également en fonction des charges s'ajoutant à celles qui sont, explicitement ou implicitement, comprises dans les barèmes salariaux : des heures d'enseignement supplémentaire, en cas de pénurie d'enseignants par exemple, jusqu'aux tâches qui ne relèvent pas de l'enseignement, à l'instar des charges de direction.

Dans la plupart des pays européens, le salaire de base rémunère, de manière implicite ou explicite, l'enseignement, la préparation des cours, certaines tâches administratives, la supervision des élèves pendant les interstices et la collaboration avec les collègues [OCDE, 2017a : indicateur D3.7]. Du point de vue des données internationales, cette partie de la rémunération correspond essentiellement au salaire dit « statutaire ». D'autres tâches, comme la contribution aux activités de gestion administrative et les heures supplémentaires d'enseignement, sont intégrées tantôt aux données de salaire « statutaires » tantôt aux salaires « effectifs », selon le fonctionnement spécifique de chaque système national de rémunération ↘ **Encadré 3**.

Il serait alors important de savoir si les femmes et les hommes accèdent d'une manière égale à cette rémunération supplémentaire. Toutefois, les caractéristiques des données disponibles posent de sérieuses limites à cette analyse des inégalités de genre.

Par exemple, si les données de salaire statutaire, collectées par l'OCDE et par Eurydice, ne sont pas du tout ventilées par genre, ce n'est guère mieux avec les données effectives, dont la ventilation par sexe ne couvre que le groupe d'âge global (de 25 à 64 ans). Aussi, la comparaison entre les secteurs public et privé – et donc celle des inégalités éventuelles entre les hommes et les femmes exerçant dans l'éducation publique et privée – est actuellement impossible, car le secteur public est le seul à être formellement retenu dans les collectes. De plus, cette distinction semble de plus en plus artificielle et les frontières entre les deux secteurs de plus en plus poreuses en Europe, avec l'apparition de nouveaux canaux de financement privé de l'éducation et de formes hybrides de gestion des établissements [LEFRESNE et RAKOCEVIC, 2016].

LES PRIMES ET LEUR TRAITEMENT DANS LES COLLECTES INTERNATIONALES

Les notions de prime, de bonus et d'indemnité varient considérablement entre les pays et, par conséquent, le même type d'activités peut être rémunéré différemment selon le contexte. Ceci constitue un défi pour la comparaison internationale des salaires, dans la mesure où la définition du salaire statutaire, qui correspond à un cas-type, subit des modulations sur le terrain visant à faire entrer les réalités nationales dans le cadre comparatif. Ainsi, incluse dans le salaire de base dans certains pays, telle activité se traduira par un pourcentage du salaire statutaire ou encore par un positionnement au sein de l'échelle des salaires. Dans d'autres pays, elle sera compensée par une décharge horaire ou encore fera partie des versements additionnels (occasionnels ou annuels) : elle sera alors intégrée dans le salaire effectif, mais pas statutaire.

Ainsi, le soutien et l'orientation des élèves, qui peuvent prendre différentes formes (heures de soutien extracurriculaire, orientation de carrière et prévention de la délinquance), font partie des attributions « statutaires » des enseignants en Lettonie, aux Pays-Bas, en Slovénie ou encore en Hongrie, où ils sont donc compensés à travers le salaire statutaire, tandis qu'ils le sont sous forme de primes annuelles en Finlande, de décharge horaire au Danemark et au Luxembourg, et de bonus occasionnels en République tchèque, en Estonie et dans l'enseignement secondaire en Autriche et en Italie.

Sources : OCDE, 2017a (tableaux D3.7-8) ; Eurydice, 2016 (fiches pays) ; Eurydice, portail « Countries ».

Les sources et les périmètres de validité des données effectives posent également question, dans la mesure où elles n'émanent ni de la réglementation nationale (contrairement aux données statutaires) ni d'enquêtes sur les forces de travail (contrairement à de nombreuses autres données de revenus du travail), mais de sources qui varient considérablement de pays en pays. Les données effectives proviennent d'enquêtes et de sources administratives, à périmètre large (par exemple, l'« enquête sur la structure des rémunérations » en Hongrie), limitées au personnel scolaire (*School Workforce Census* en Angleterre) ou à celui de la fonction publique (Système d'information sur les agents de la fonction publique – SIASP, en France), ou encore à périmètre mixte (appariements du « registre des enseignants » et du « registre des salaires » réalisés par l'Office statistique de Suède, grâce à un code personnel attribué à chaque individu). Par conséquent, des différences plus ou moins grandes apparaissent en matière de méthodologie utilisée. En Angleterre par exemple, les données effectives excluent la banlieue de Londres, alors que des études nationales ont montré que les niveaux de salaire y étaient nettement plus élevés que dans le restant du pays [BRITTON et PROPPER, 2016 : Tableau 2].

Enfin, des informations concernant l'accès différencié aux primes manquent également : les montants correspondant aux tâches additionnelles ne sont pas publiés et il est impossible d'en obtenir une idée précise en déduisant le salaire barémique du salaire effectif ↘ **Encadré 3.**

Les chapitres qui suivent comparent les données existantes et en tirent des conclusions sur les inégalités salariales de genre, tout en complétant cet état des lieux des particularités méthodologiques dont dépend en partie leur compréhension.

LES INÉGALITÉS SALARIALES DE GENRE EN REGARD DES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS ET DE LEURS POSTES : EFFETS DE STRUCTURE ET LEURS LIMITES

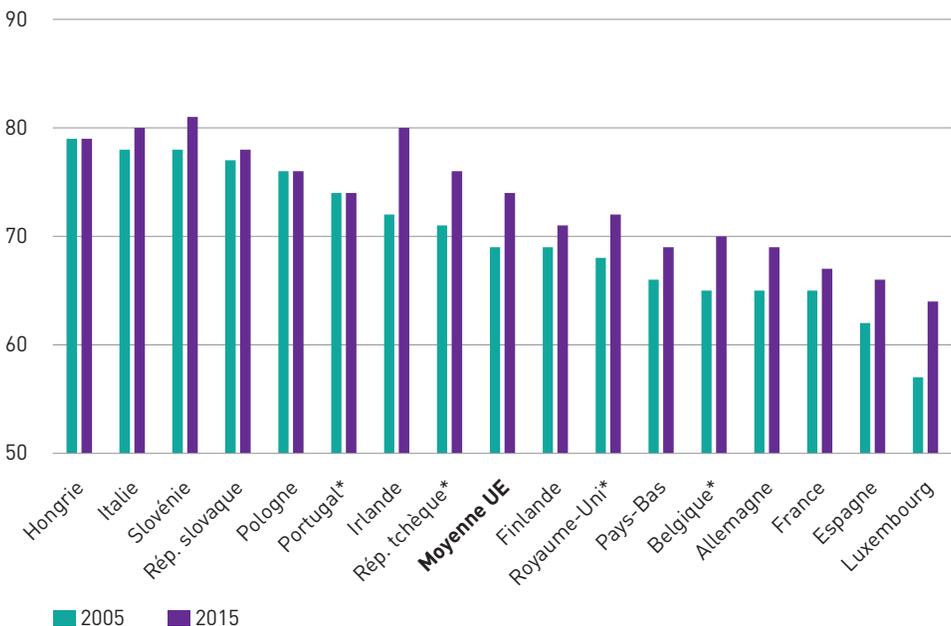
En moyenne, plus le niveau d'enseignement est élevé, plus les hommes sont nombreux parmi les enseignants et mieux ils sont rémunérés par comparaison aux femmes

Le métier d'enseignants en Europe est avant tout un métier d'enseignantes : sa féminisation a commencé il y a plusieurs décennies [WYLIE, 2000]. Certains pays résistent davantage à cette tendance que les pays européens et la proportion d'hommes au sein de la population enseignante y reste importante. C'est le cas du Japon, où les femmes participent moins qu'ailleurs au marché du travail [OCDE, 2017b], mais également des pays qui connaissent un retard plus important à l'égard des objectifs de pleine scolarisation [Unesco, 2011].

À l'heure actuelle, le métier semble continuer à se féminiser, quoiqu'à un rythme moins soutenu ↘ **Figure 1**.

Quelques pays ont connu depuis 2005 un bond important (notamment l'Irlande). Dans quelques autres, où la proportion de femmes parmi les enseignants était déjà élevée en 2005, celle-ci semble désormais avoir atteint un plafond (Hongrie, Pologne, Portugal).

↘ **Figure 1** Part de femmes parmi les enseignants (effectifs réels), en 2005 et en 2015, de l'école élémentaire au niveau lycée (en %)



Éducation & Formations n° 96 © DEPP

Lecture : de 65 % en 2005, la part de femmes dans le corps enseignant en France, de l'école élémentaire au lycée, passe à 67 % en 2015. Les pays indiqués par un astérisque connaissent des ruptures de série. Année de référence 2006 au lieu de 2005 pour l'Allemagne. Distribution des pays selon les résultats en 2005.

Champ : écoles-établissements publics et privés (sauf pour l'Irlande, où le privé est exclu du champ). Données manquantes (pour l'une des deux années au moins) notamment au Danemark, en Suède et en Autriche.

Sources : OCDE/UIS/Eurostat, 2017 [OCDE, 2017a : indicateur D5.3].

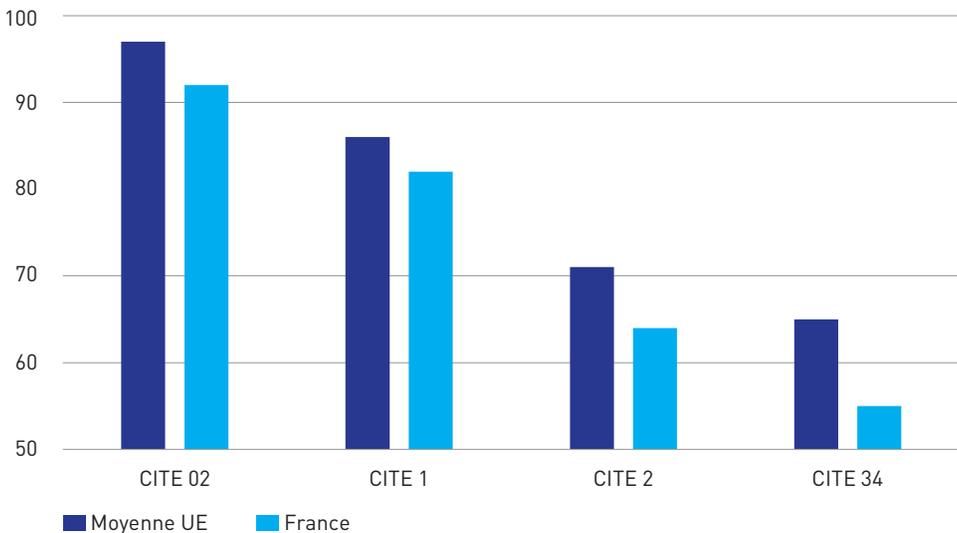
Tous les niveaux d'enseignement scolaire ne sont pas affectés de la même manière par le déséquilibre numérique entre les hommes et les femmes ↘ **Figure 2**.

On le voit, plus le niveau d'enseignement est élevé, plus la situation est proche de la parité (50 % d'hommes et autant de femmes). Dans le préélémentaire, la part de femmes dépasse partout 95 %, sauf aux Pays-Bas (87 %) et, plus accessoirement, en Espagne (93 %) et en France (92 %), alors que dans les filières générales du lycée elle ne dépasse pas 84 % (Lettonie) et descend même à 55 % en France et à 52 % aux Pays-Bas et en Suède. Dans le supérieur (incluant les diplômes courts du type BTS en France), la part de femmes (44 %) descend en dessous du seul de parité en 2015 au profit des hommes, sauf en Finlande (51 %), Lettonie et Lituanie (56 %), où les femmes gardent donc un léger avantage numérique [OCDE, 2017a : D5.2].

Qu'en est-il de la rémunération des enseignants et du différentiel salarial entre hommes et femmes ? L'analyse des salaires « effectifs » montre que, ces dernières années, les femmes enseignantes en Europe ont reçu un salaire annuel légèrement inférieur à celui des hommes, sauf en maternelle ↘ **Figure 3** p. 182.

Tout en étant minoritaires dans le corps enseignant, les hommes bénéficient donc d'une rémunération plus avantageuse, dans beaucoup de pays. Cet écart de salaire augmente, en moyenne, en faveur des hommes à mesure que l'on avance dans les niveaux d'enseignement – et que la part d'hommes parmi les enseignants devient de plus en plus importante, comme

↘ **Figure 2** Part de femmes dans l'ensemble des enseignants (effectifs réels) en Europe et en France, en 2015, par niveau d'enseignement (en %)



Éducation & formations n° 96 © DEPP

Note : classification CITE (voir « Terminologie » en [annexe 1](#) p. 199) : 02 = éducation préélémentaire ; 1 = enseignement élémentaire ; 2 = premier cycle de l'enseignement secondaire ; 34 = second cycle de l'enseignement secondaire, filière générale.

Lecture : en 2015, 64 % des enseignants exerçant au collège (CITE 2) en France sont des personnes de sexe féminin, contre 71 % en moyenne dans les 11 pays de l'Union européenne membres de l'OCDE avec des données disponibles. Parité = 50 %.

Champ : écoles/établissements publics et privés.

Source : OCDE/UIS/Eurostat, 2017 [OCDE, 2017a : D5.2].

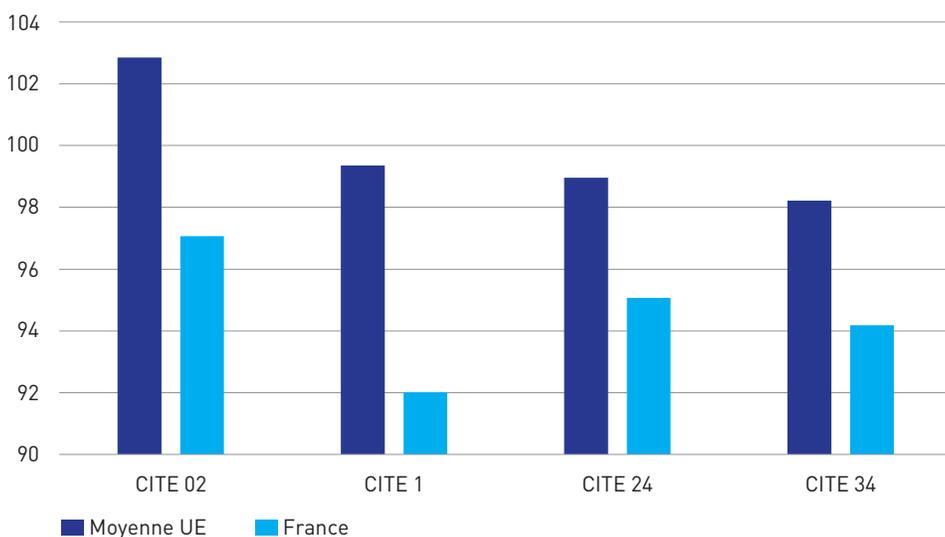
on l'a vu. Ceci est d'autant plus significatif que le salaire moyen de l'ensemble des enseignants (femmes et hommes confondus) croît avec les niveaux d'enseignement¹ ↘ **Tableau 1** p. 184.

Par conséquent, non seulement l'avantage numérique des femmes diminue en allant des niveaux inférieurs vers les niveaux supérieurs d'enseignement, mais, dans le même temps, leur salaire croît moins vite que celui des hommes.

Toutefois, ce constat est valable surtout en moyenne européenne ; les pays connaissent en réalité des situations fort diverses. Certains d'entre eux paraissent plus équitables que d'autres à différents niveaux d'enseignement ↘ **Figure 4**.

La Pologne se révèle le pays plus favorable aux femmes si l'on tient compte de tous les niveaux d'enseignement : les enseignantes y gagnent partout davantage que leurs homologues hommes. La situation est similaire en Slovénie et en Hongrie, à ceci près que les femmes y connaissent un avantage salarial nettement plus important en maternelle et que l'enseignement secondaire se caractérise ici par une quasi-parité. Toutefois, si les enseignantes de maternelle gagnent 120 % du salaire des hommes en Slovénie, le salaire moyen (pour les

↘ **Figure 3 Salaire effectif moyen des femmes rapporté à celui des hommes enseignants âgés de 25 à 64 en Europe (2015) et en France (2014), par niveau d'enseignement (en %)**



Éducation & formations n° 96 © DEPP

Note : classification CITE (voir « Terminologie » en **annexe 1** p. 199) : 02 = éducation préélémentaire ; 1 = enseignement élémentaire ; 24 = premier cycle de l'enseignement secondaire, filière générale ; 34 = second cycle de l'enseignement secondaire, filière générale.

Lecture : à l'école élémentaire en France (CITE 1), les enseignantes gagnent environ 92 % du salaire reçu par leurs homologues hommes, alors que, dans les 16 pays de l'Union européenne membres de l'OCDE avec des données disponibles, les enseignantes gagnent en moyenne plus de 99 % du salaire masculin au même niveau d'enseignement. Données manquantes notamment pour l'Allemagne et l'Espagne.

Champ : données en équivalent temps plein (ETP) en France ; méthodes variées pour les autres pays (enseignants travaillant à temps plein uniquement ou équivalent temps plein).

Source : OCDE, 2017a : D3.4.

1. Force est toutefois de noter que l'écart de salaire moyen entre le lycée et la maternelle s'est réduit depuis 2005 dans la plupart des pays européens avec des données disponibles, à l'exception du Danemark [OCDE, 2017c : figure 2].

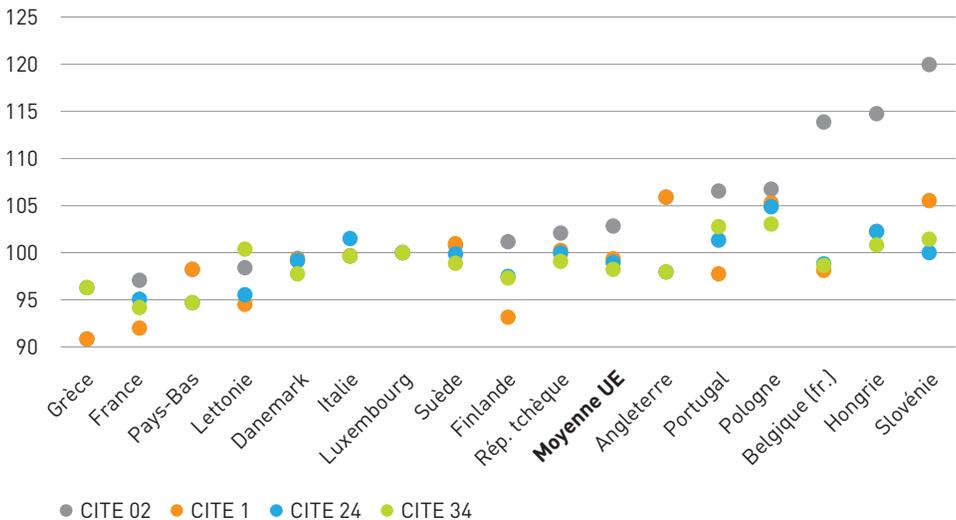
deux sexes) à ce niveau d'enseignement y est beaucoup plus faible qu'aux niveaux supérieurs (voir **Tableau 1** p. 184). Ceci oblige, bien entendu, à relativiser l'avantage accordé aux femmes. L'infériorité du salaire moyen en maternelle est moins significative en Pologne et surtout en Hongrie.

Plus généralement, si l'écart de salaire femmes-hommes à travers les pays varie le plus en CITE 02 (entre 91 % du salaire relatif de la femme en Grèce et 120 % en Slovaquie), c'est aussi en CITE 02 que le salaire moyen des deux sexes est le plus faible de tous les niveaux d'enseignement, dans la quasi-totalité des pays. L'exception la plus notable se trouve au Portugal, où les enseignants de « collègue » (CITE 24) reçoivent moins de 90 % du salaire de leurs collègues de « maternelle ». C'est au niveau « collègue » que la dispersion des salaires relatifs des femmes dans l'enseignement est la plus limitée en Europe – les ratios femmes-hommes s'étalant de 95 % aux Pays-Bas et en France, à 105 % en Pologne.

Parmi les systèmes éducatifs marqués par une inégalité de salaire au détriment des femmes enseignantes, on compte celui de la Finlande (sauf en maternelle) et de la Lettonie (sauf au lycée), tandis que l'Angleterre et la Communauté française de Belgique rémunèrent davantage les femmes dans l'enseignement primaire et les hommes dans le secondaire.

Le Luxembourg est le seul pays avec une situation de parité parfaite, situation que côtoient la Suède, le Danemark et l'Italie.

↳ **Figure 4 Salaire effectif des enseignantes en 2015 rapporté à celui des enseignants, 25-64 ans, par niveau d'enseignement (en %)**



Éducation & formations n° 96 © DEPP

Notes : ordonnancement des pays selon les résultats en CITE 02. Classification CITE (voir « Terminologie » en **annexe 1** p. 199) : 02 = éducation préélémentaire ; 1 = enseignement élémentaire ; 24 = premier cycle de l'enseignement secondaire, filière générale ; 34 = second cycle de l'enseignement secondaire, filière générale.

Lecture : les femmes enseignantes au collège en France gagnent 95 % du salaire des enseignants hommes à ce niveau d'enseignement. En maternelle, elles reçoivent 97 % des salaires des hommes.

Champ : pays UE-OCDE avec toutes les données disponibles uniquement. Pas de données ventilées par groupe d'âges ni par sexe en Allemagne, ni aucune donnée de salaire effectif pour le niveau CITE 02.

Sources : OCDE, 2017a : D3.4

📉 **Tableau 1 Salaire effectif des enseignants (25-64 ans) en 2015, en \$ et PPA, par niveau d'enseignement et sexe**

	H + F				H				F			
	CITE 02	CITE 1	CITE 24	CITE 34	CITE 02	CITE 1	CITE 24	CITE 34	CITE 02	CITE 1	CITE 24	CITE 34
Lettonie	13 087	17 570	16 406	18 359	13 299	18 537	17 104	18 296	13 086	17 521	16 339	18 365
Rép. tchèque	19 803	23 211	23 169	24 141	19 402	23 158	23 174	24 300	19 804	23 214	23 168	24 075
Hongrie	22 410	23 343	23 343	24 829	19 541	22 904	22 904	24 698	22 425	23 417	23 417	24 896
Grèce	22 929	22 929	24 379	24 379	24 714	24 714	24 967	24 967	22 454	22 454	24 040	24 040
Slovénie	26 450	36 695	37 359	39 623	22 142	34 884	37 368	39 202	26 560	36 810	37 363	39 760
Pologne	26 552	30 750	31 373	30 803	24 880	29 369	30 235	30 131	26 557	30 916	31 706	31 040
Finlande	33 263	44 930	49 427	55 420	32 892	47 349	50 325	56 463	33 274	44 112	49 061	54 940
Italie	34 756	34 756	34 645	37 567	34 873	34 873	34 280	37 610	34 752	34 752	34 790	37 472
Moyenne UE	36 516	41 308	43 893	47 153	37 607	42 258	45 148	49 080	38 675	41 983	44 676	48 206
Suède	37 006	40 822	42 001	43 730	36 737	40 487	42 044	44 027	37 023	40 878	41 981	43 532
France	38 668	38 154	44 409	50 021	39 743	40 754	45 868	51 695	38 579	37 496	43 608	48 687
Angleterre	41 955	41 955	45 212	45 212	39 888	39 888	45 825	45 825	42 239	42 239	44 893	44 893
Portugal	46 432	42 458	41 480	45 238	43 603	43 252	41 068	44 410	46 448	42 275	41 606	45 639
Danemark	47 443	57 546	58 247	66 316	47 696	57 883	58 599	67 108	47 395	57 423	58 104	65 602
Belgique (fr.)	49 381	49 065	48 046	61 240	43 511	49 825	48 435	61 788	49 546	48 891	47 865	60 937
Pays-Bas	50 780	50 780	63 912	63 912	51 549	51 549	65 552	65 552	50 641	50 641	62 078	62 078
Luxembourg	95 407	95 407	108 587	108 587	95 407	95 407	108 587	108 587	95 407	95 407	108 587	108 587

Éducation & formations n° 96 © DEPP

Notes : année de référence 2014 pour la France. Classement des pays par ordre descendant des salaires.

Hommes + Femmes en CITE 02. PPA : parités de pouvoir d'achat pour la consommation privée (taux de conversion monétaire permettant d'égaliser les pouvoirs d'achat entre les pays). Classification CITE (voir « Terminologie » en annexe 1 p. 199) : 02 = éducation préélémentaire ; 1 = enseignement élémentaire ; 24 = premier cycle de l'enseignement secondaire, filière générale ; 34 = second cycle de l'enseignement secondaire, filière générale.

Champ : pays UE-OCDE avec toutes les données disponibles uniquement.

Sources : OCDE, 2017a : D3.4.

La France accorde un salaire relatif moyen des femmes par rapport à celui des hommes enseignants encore plus faible que la moyenne européenne. De plus, à la différence de l'Union européenne, où ces valeurs sont similaires, la France rémunère plus faiblement les femmes (par rapport aux hommes) dans l'enseignement élémentaire. Avec une étendue des salaires moyens importante entre les niveaux d'enseignement, la France se retrouve parmi les pays européens avec une inégalité de salaire au détriment des enseignantes à tous les niveaux d'enseignement, comparable en ceci aux Pays-Bas et, dans une moindre mesure à la Grèce, pays avec un salaire féminin plus faible que le masculin à tous les niveaux d'enseignement, mais aussi avec une étendue des salaires entre les CITE 02 et 34 relativement faible.

L'âge des enseignants, facteur potentiellement explicatif des inégalités salariales de genre

L'ancienneté dans le métier, ou dans son poste d'enseignant, est une source importante d'inégalités salariales. C'est un élément important de la progression des personnels au sein des échelles salariales 📉 **Encadrés 2** p. 176 et **3** p. 179. Par conséquent, les débutants

gagent moins que les enseignants expérimentés, bien que les pays aient des échelles des salaires plus ou moins ramassées et des durées moyennes nécessaires pour arriver au bout de l'échelle qui sont assez variables² ↘ **Tableau 2.**

↘ **Tableau 2 Salaire statutaire des enseignants, femmes et hommes, détenant les qualifications majoritaires (« typiques ») en 2015 , à différentes étapes de leurs carrières**

	CITE 1				CITE 24			
	En bas d'échelle	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Au sommet de l'échelle	En bas d'échelle	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Au sommet de l'échelle
Rép. slovaque	12 742	15 305	17 930	19 336	12 742	15 305	17 930	19 336
Hongrie	13 300	17 954	19 284	25 269	13 300	17 954	19 284	25 269
Pologne	15 468	20 773	25 375	26 453	15 468	20 773	25 375	26 453
Rép. tchèque	17 906	18 491	19 403	22 369	17 906	18 491	19 403	22 369
Grèce	18 679	21 382	25 077	35 289	18 679	21 382	25 077	35 289
Slovénie	25 711	31 720	38 954	46 627	25 711	31 720	38 954	46 627
Écosse	27 450	43 795	43 795	43 795	27 450	43 795	43 795	43 795
Angleterre	27 646	43 772	47 070	47 070	27 646	43 772	47 070	47 070
Italie	27 942	30 738	33 753	41 073	30 122	33 368	36 777	45 107
France	28 525	32 617	34 956	51 325	31 207	35 299	37 638	54 182
Moyenne UE	30 080	37 983	42 049	51 000	31 498	40 093	43 989	53 704
Irlande	30 733	51 815	57 449	64 343	30 733	53 764	58 040	64 934
Portugal	32 644	36 000	39 129	61 748	32 644	36 000	39 129	61 748
Finlande	33 034	38 237	40 531	42 963	35 676	41 296	43 774	46 400
Autriche	33 999	39 973	44 779	66 524	35 543	43 132	48 422	68 807
Belgique (fr.)	34 813	43 534	49 016	59 979	34 813	43 534	49 016	59 979
Suède	35 574	39 455	40 878	47 682	35 574	40 101	41 720	49 157
Belgique (fl.)	35 878	44 991	50 652	61 975	35 878	44 991	50 652	61 975
Pays-Bas	36 642	46 001	55 141	55 141	39 205	60 232	69 268	69 268
Espagne	37 609	40 636	43 304	53 043	42 002	45 416	48 336	59 163
Danemark	46 974	52 178	55 054	55 054	47 256	52 860	55 999	55 999
Allemagne	54 426	65 007	68 266	72 473	61 207	71 093	74 078	80 694
Luxembourg	68 348	90 508	108 470	122 466	79 312	99 139	113 136	137 862

Éducation & Informations n° 96 © DEPP

Notes : classement des pays par ordre ascendant du niveau de salaire en bas d'échelle en CITE 1. Classification CITE (voir « Terminologie » en **annexe 1** p. 199) : 1 = enseignement élémentaire ; 24 = premier cycle de l'enseignement secondaire, filière générale (si applicable).

Lecture : la qualification « typique » est celle que détient la majorité des enseignants l'année de référence donnée et au niveau CITE donné (en France : professeurs des écoles en CITE 1 et professeurs certifiés en CITE 24).

Champ : pays UE-OCDE avec toutes les données disponibles uniquement.

Source : OCDE, 2017a : D3.1a.

2. Eurydice et l'OCDE suivent actuellement un indicateur du nombre moyen d'années nécessaires pour atteindre l'apogée des barèmes (qualification typique/majoritaire) à chaque niveau d'enseignement, en partant de leur période, correspondant au salaire de débutant [OCDE, 2017a : D3.3a ; Eurydice, 2016 : fiches pays]. L'idée est de décrire le déroulement dans le temps d'une carrière fictive, car tous les enseignants ne commencent pas aux tout premiers échelons ni ne finissent leur carrière aux échelons sommitaux. Cela oblige les pays à faire des simulations (d'un passage de la classe normale à la hors-classe, dans le cas français) susceptibles de varier considérablement entre elles, ce qui affaiblit la portée effective de l'indicateur.

Dans certains pays comme l'Autriche, mais dans une certaine mesure également en France, les salaires des enseignants en fin de carrière (et donc plus âgés) sont nettement plus élevés que ceux des débutants et ceux avec 15 ans d'ancienneté (et donc généralement plus jeunes). D'autres pays comme les Pays-Bas et l'Écosse, font bénéficier leurs enseignants d'une augmentation importante de salaire à 10 ans d'ancienneté par rapport aux débutants, mais avec un plafond atteint assez vite par la suite. L'Allemagne fait partie des pays affichant des barèmes plus serrés, mais avec un salaire initial élevé. Au Luxembourg, les enseignants débutent au niveau de rémunération le plus élevé d'Europe et bénéficient ensuite tout au long de leur carrière d'un avancement aussi progressif que significatif ↘ **Tableau 2** p. 185.

Nous l'avons dit, les données de salaire statutaire se réfèrent largement aux barèmes salariaux, basés sur la réglementation ↘ **Encadré 2** p. 176. Par construction, à ancienneté égale (et « toutes choses égales par ailleurs »), les femmes et les hommes enseignants reçoivent le même salaire statutaire. La question est dès lors de savoir si les femmes et les hommes ont en moyenne la même ancienneté de carrière. Les données internationales ne permettent pas de le vérifier, car les données statutaires, le plus étroitement liées à l'avancement à l'ancienneté, ne sont pas ventilées par genre.

Toutefois, il n'est pas interdit de poser que les enseignants en bas d'échelles de salaire sont généralement les plus jeunes et, surtout, que ceux en fin d'échelles sont les plus âgés. Par ailleurs, dans certains pays comme l'Allemagne, la Hongrie, le Luxembourg ou la Pologne, l'âge des enseignants est utilisé pour déterminer le salaire statutaire aux côtés des années d'expérience d'enseignement [OCDE, 2017a : D3.7]. Par conséquent, la répartition des enseignants par groupe d'âges, notamment pour les âges les plus avancés, comble partiellement le manque de données de salaire statutaire selon le sexe ↘ **Figure 5** p. 188.

Cette répartition des personnes d'âge avancé parmi les femmes et les hommes enseignants se révèle éclairante quant aux inégalités de salaire par genre (exprimées en données effectives, seules à être ventilées par sexe) dans la plupart des pays. Ceci se vérifie en mettant en relation la **figure 5** avec celle qui présente les ratios de salaires entre femmes et hommes enseignants (**figure 4** p. 183) bien que cette dernière porte sur le groupe d'âges général (25-64 ans).

On constate que les rémunérations défavorables aux femmes par rapport aux hommes aux Pays-Bas, en France, en Grèce et Finlande, pour ne citer qu'eux, semblent liées au fait que les proportions d'enseignants âgés de plus de 50 ans y soient plus importantes chez les hommes que chez les femmes, notamment dans l'enseignement élémentaire. Inversement, l'avantage salarial des femmes en « maternelle » à l'Est européen (Pologne, Hongrie, Slovaquie, République tchèque), en Belgique et au Portugal paraît en lien avec les proportions plus importantes d'individus de plus de 50 ans parmi les femmes enseignantes que parmi les hommes. Le Luxembourg, le Danemark et la Suède, pays caractérisés par une parité des salaires effectifs, sont quant à eux marqués par des proportions d'enseignants âgés plus équitablement réparties entre hommes et femmes, tous niveaux d'enseignement confondus.

Sous réserve de contrôle statistique de différentes variables, difficile à envisager dans l'état actuel des données internationales, l'âge apparaît comme un facteur explicatif des inégalités salariales de genre. Certains pays semblent néanmoins se soustraire à ce raisonnement. En Italie par exemple, l'âge plus avancé des femmes semble tout juste parvenir à compenser d'autres facteurs qui pourraient leur être défavorables, pour les amener au même niveau de salaire que leurs homologues hommes.

La proportion de personnes jeunes parmi les femmes et les hommes enseignants est également éclairante ↘ **Figure 6** p. 189. En maintenant les réserves exprimées précédemment, nous sommes amenés à constater dans plusieurs pays (Belgique, Hongrie, République tchèque, Slovaquie) que les proportions de personnes jeunes sont plus importantes parmi les hommes que parmi les femmes exerçant en CITE 02, là où les hommes sont également moins bien rémunérés par rapport aux femmes. Inversement, la « faible » rémunération des femmes en comparaison avec celle des hommes en CITE 2 aux Pays-Bas et en Angleterre (Royaume-Uni) peut être rapprochée des proportions de jeunes plus importantes parmi les femmes que parmi les hommes dans ces pays et à ce niveau d'enseignement.

Des « effets » limités du congé parental et des « effets » cachés du temps partiel

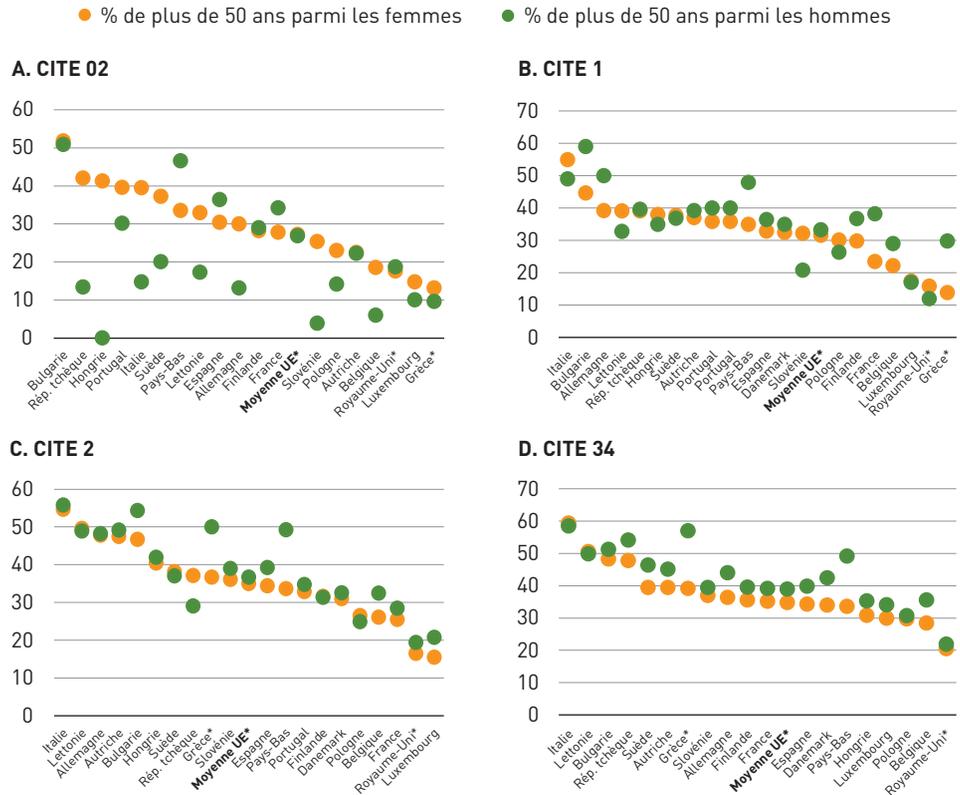
La rémunération des enseignants temporairement absents de leur poste de travail est potentiellement créatrice d'inégalités de salaire : c'est un point d'autant plus important que ces enseignants sont inclus dans le champ de la collecte de l'OCDE dont les résultats sont présentés par la **figure 4** p. 183. Il paraît important néanmoins de faire la distinction entre l'avancement barémique (et donc le salaire de base, correspondant en France à la rémunération indiciaire) et d'autres éléments de rémunération.

De manière générale, et en France du moins, les membres des professions féminines sont plus fréquemment parents que les autres [COUPPIÉ, DUPRAY, MOULLET, 2012]. Ce fait influence-t-il sur les inégalités de genre au sein d'une telle profession qu'est l'enseignement ? Internationalement, le recours au congé maternité (prénatal et postnatal en France) ou parental (maternel ou paternel) ne semble pas constituer une source majeure d'inégalités en matière d'avancement des enseignants à l'ancienneté au sein des échelles des salaires. La raison en est que l'avancement barémique est généralement maintenu pendant cette période³, même dans les pays où le congé ne donne pas lieu à une rémunération (en Irlande par exemple). Toutefois, une inégalité hommes-femmes apparaît dans les *niveaux de rémunération* pendant le congé parental dès lors que cette rémunération est partielle et que le recours des pères au congé est peu favorisé. C'est donc des politiques de « *conciliation vie familiale-vie professionnelle* » [IRES, 2015], encore assez variables en Europe, que dépend le rôle du congé parental en tant que facteur d'inégalité salariale de genre.

Au Royaume-Uni par exemple, le salaire de la mère enseignante baisse de 50 % dès la 7^e semaine du congé maternité-maternel, alors que le père enseignant n'a droit qu'à deux semaines de congé paternel (site du *Department of Education*). Mis en rapport avec la proportion relativement forte de jeunes de moins de 30 ans parmi les enseignantes dans le secondaire (**figure 6** p. 189), le congé maternel pourrait contribuer à expliquer les écarts de salaire femmes-hommes à ce niveau d'enseignement au Royaume-Uni (**figure 4** p. 183), quoique de manière marginale. En revanche, aux Pays-Bas, on observe à la fois un taux de recours masculin relativement important et une conception du congé parental qui fait de ce dernier, avant tout, un droit à réduire le temps de travail, dans le souci de tenir les jeunes mères aussi peu de temps que possible éloignées de leur emploi [IRES, 2015, article de M. WIERINK]. Les disparités de salaire constatées entre les deux sexes au sein du système éducatif néerlandais (**figure 4** p. 183) ne semblent donc pas liées au congé parental. Dans

3. En France, dans les trois fonctions publiques, les droits à avancement d'échelon sont conservés dans leur totalité la première année (et donc pour la totalité de la durée du congé maternité) puis réduits de moitié (dans le cas du congé parental). Voir le Portail de la fonction publique.

▾ **Figure 5** Proportion d'individus de plus de 50 ans parmi les femmes et parmi les hommes enseignants, en 2015, par niveau d'enseignement (en %)



Éducation & formations n° 96 © DEPP

Notes : années de référence 2014 pour les pays indiqués par un *. Ordre décroissant des % parmi les femmes. Classification CITE [voir « Terminologie » en [annexe 1](#) p. 199] : 02 = éducation préélémentaire ; 1 = enseignement élémentaire ; 2 = premier cycle de l'enseignement secondaire ; 34 = second cycle de l'enseignement secondaire, filière générale.

Lecture : aux Pays-Bas, 35 % de femmes enseignant en CITE 1 sont âgées de plus de 50 ans, tandis que 48 % d'hommes enseignant en CITE 1 ont plus de 50 ans dans ce pays.

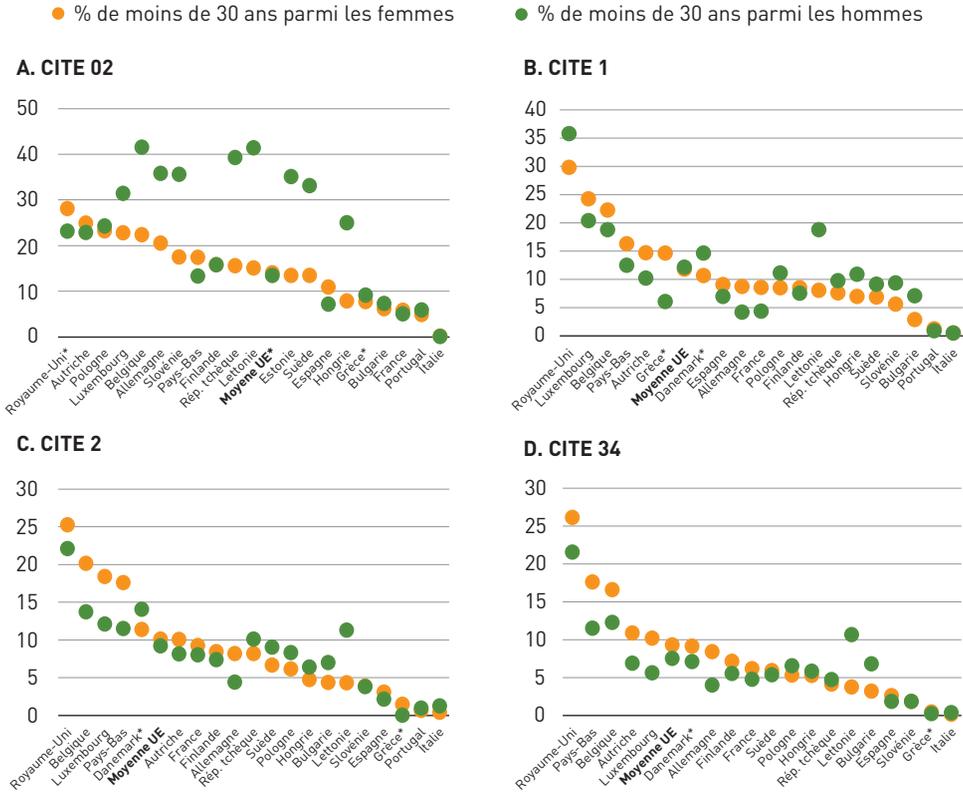
Champ : la moyenne UE couvre 28 pays de l'UE, à quelques exceptions près (pas de valeur pour le Danemark et l'Irlande en CITE 02, l'Irlande en CITE 2 et le Portugal en CITE 3).

Source : Eurostat, 2017 [educ_uae_perp01].

beaucoup de pays, l'argument du congé parental doit d'ailleurs être manié avec précaution. En dépit des conditions particulièrement favorables aux enseignantes mères en Italie [Eurydice, « Countries » : section 9.2.], cet argument ne semble guère apte à expliquer la relative égalité de salaire qui règne dans ce pays ([figure 4](#) p. 183), dans la mesure où les proportions de jeunes femmes parmi les enseignants y sont particulièrement faibles.

Le travail à temps partiel a-t-il un effet plus marqué que le congé parental ? Qu'il s'agisse de salaires statutaires ou effectifs, la méthodologie internationale ne fait entrer dans le champ des données que la rémunération des enseignants correspondant au temps plein, c'est-à-dire celle qui compense plus de 90 % du temps annuel statutaire ou normal. Pour les pays qui ont choisi une couverture plus large, les données sont présentées en équivalent temps plein (France,

📉 **Figure 6** Proportion d'individus de moins de 30 ans parmi les femmes et parmi les hommes enseignants, en 2015, par niveau d'enseignement (en %)



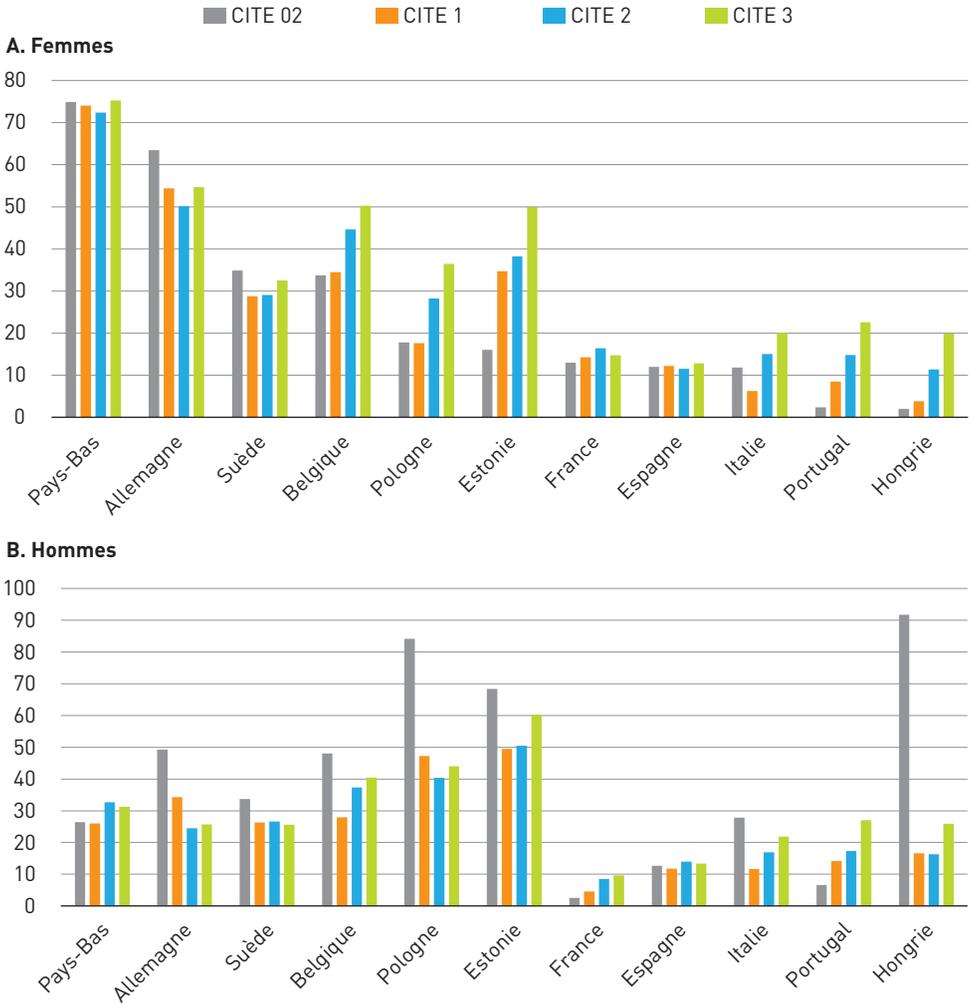
Éducation & formations n° 96 © DEPP

Lecture : voir méthodologie de la [figure 5](#).

Autriche, Estonie et Pays-Bas, entre autres). Par conséquent, les données publiées aplanissent une grande partie des inégalités de salaire dues aux différences de temps travail. Prêter attention à la répartition des enseignants hommes et femmes exerçant à temps partiel est donc utile non pas pour éclairer les inégalités de genre enregistrées par les données de salaire présentées ici, mais pour faire ressortir des inégalités que ces données occultent 📉 [Figure 7](#) p. 190.

Une différence considérable en matière de temps partiel dans l'enseignement entre les deux sexes est quasi systématiquement à l'avantage de la femme : notamment aux Pays-Bas, en Allemagne et en France, et dans une moindre mesure en Belgique et en Suède. Ces résultats reflètent bien par ailleurs la situation présente dans les taux d'emploi à temps partiel au sein de la population générale (15 à 64 ans), où les femmes sont également plus souvent employées à temps partiel que les hommes, en particulier aux Pays-Bas et en Allemagne [LEFRESNE et FOURNIER, 2016 : tableau 2.3.1]. La remarque faite à propos du congé parental aux Pays-Bas prend son sens, dans la mesure où les femmes (y compris les enseignantes) ont massivement recours au temps partiel pour des raisons liées à la maternité et reçoivent, par conséquent, une rémunération relative (par rapport aux hommes) encore plus faible que celle présentée dans les données internationales de salaire.

▾ **Figure 7** Part du temps partiel en 2015 parmi les enseignants par niveau d'enseignement (en %)



Éducation & formations n° 96 © DEPP

Notes : les pays se succèdent dans l'ordre descendant de la part du temps partiel parmi les femmes en CITE 02 (même ordre dans le 2^e graphique, pour faciliter la comparaison). Classification CITE (voir « Terminologie » en [annexe 1](#) p. 199) : 02 = éducation préélémentaire ; 1 = enseignement élémentaire ; 2 = premier cycle de l'enseignement secondaire ; 3 = second cycle de l'enseignement secondaire (filières générale/technologique et professionnelle confondues).

Lecture : 14,3 % des femmes enseignant à l'école élémentaire en France exercent à temps partiel.

Champ : secteurs public et privé. Données manquantes pour plusieurs pays dont la Finlande et le Danemark, ainsi que pour l'école maternelle au Royaume-Uni.

Source : Eurostat [educ_uoe_perp02].

Dans les pays où l'écart entre les genres en matière de rémunération est plus faible, les rapports en matière de temps de travail s'inversent parfois – davantage d'hommes que de femmes enseignants travaillent à temps partiel en Hongrie, au Portugal, aux niveaux collèges et lycée en Espagne et à l'école élémentaire en Italie. Toutefois, les hommes enseignants y sont en même temps beaucoup moins nombreux que les femmes, notamment en maternelle : en Hongrie par exemple, on n'a compté en 2015 que douze hommes enseignant en maternelle, dont onze à temps partiel.

Un accès moindre des femmes enseignantes aux responsabilités additionnelles rémunérées

Si les effets de structure observables, liés à l'âge ou au temps de travail, donnent lieu à une rémunération inégale entre hommes et femmes enseignants, les mécanismes contribuant aux inégalités d'accès aux tâches s'ajoutant aux charges d'enseignement « statutaires » – et donc d'accès à la rémunération supplémentaire qu'elles apportent – sont plus difficiles à observer. Tout d'abord, les données sur les heures supplémentaires d'enseignement ne sont pas distribuées par genre. Mais il semble légitime de penser que les femmes seraient moins disposées à assurer des heures supplémentaires dès lors qu'elles travaillent davantage à temps partiel.

Plus largement, les données internationales de salaires en référence aux postes occupés sont de qualité inégale et leur aspect sexué quasiment nul. L'éventail de tâches rémunérées au titre d'activités additionnelles aux volumes statutaires d'enseignement est mal connu, mais il semble généralement plus large dans les pays où le travail d'enseignant est régi par un statut proche de celui de fonctionnaire en France (Grèce, Allemagne, Slovénie) que là où les « obligations statutaires de services » sont définies beaucoup moins précisément et les frontières entre les tâches statutaires et additionnelles plus poreuses (Finlande, Suède). En ce qui concerne la promotion de grade, elle se réduit en Finlande au rôle de coordinateur de discipline(s)⁴, en plus de celui de responsable du laboratoire de langues, déjà évoqué (cf *supra*) ; en Suède, elle se résume également à deux grades (*förstelärare* et *lektorer*). Cela laisse penser que l'étendue importante des fourchettes salariales dans ces pays servirait davantage à récompenser des caractéristiques individuelles qu'à traduire des différences de grades.

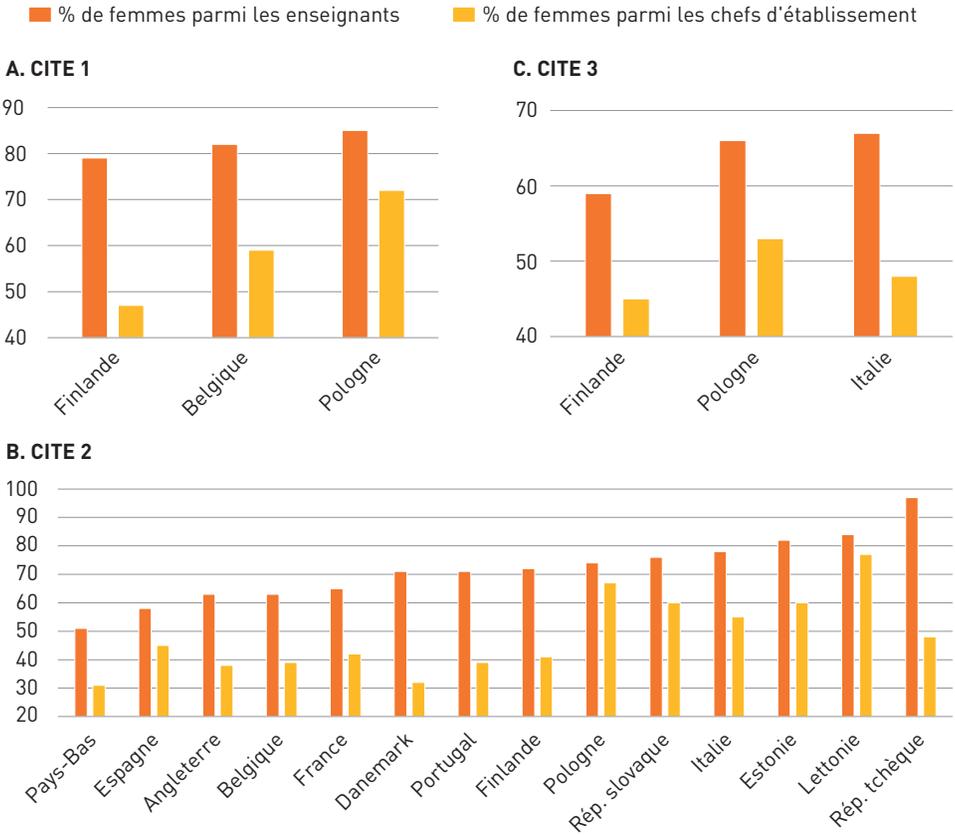
Certaines données suggèrent néanmoins, très clairement, que les proportions de femmes parmi les enseignants sont plus fortes que parmi les professionnels ayant des responsabilités considérées comme plus significatives que celles des enseignants. C'est le cas avec les postes de « chef d'établissement » ou de « directeur d'école⁵ » ↘ **Figure 8** p. 192.

Les pourcentages de femmes parmi les directeurs sont partout plus faibles que parmi les enseignants, à niveau de CITE égal. Ces données, en apparence très parlantes, doivent néanmoins être interprétées avec précaution. Car, si les directeurs sont très souvent issus des rangs des enseignants, ils ne sont pas toujours enseignants au moment où ils exercent la charge de direction. Dans plusieurs pays européens, les directeurs en CITE 24 interrogés lors de l'enquête Talis 2013 étaient très majoritaires à se déclarer chargés d'enseignement en parallèle de leur activité de direction (Bulgarie, République tchèque, Finlande, Lettonie, Pologne, Roumanie, République slovaque, Espagne) ; dans d'autres pays, ils étaient moins

4. Donnant droit, en France, à une indemnité pour mission particulière – IMP.

5. Cette différence est propre à la France. Désormais abrégé en « directeurs ».

↘ **Figure 8 Part de femmes parmi les enseignants et parmi les chefs d'établissement-directeurs d'école, en 2013 (en %)**



Éducation & formations n° 96 © DEPP

Note : classification CITE (voir « Terminologie » en [annexe 1](#) p. 199) : 1 = enseignement élémentaire ; 2 = premier cycle de l'enseignement secondaire ; 3 = second cycle de l'enseignement secondaire (et non pas la seule filière générale).

Lecture : les données relatives aux pourcentages de femmes parmi les enseignants présentées dans la [figure 2](#) p. 181 et dans la présente figure ne coïncident pas, car, ici, la publication de l'OCDE 2015 sert de référence pour plus d'harmonie avec celle de l'OCDE 2014a (Talis, année de référence 2013).

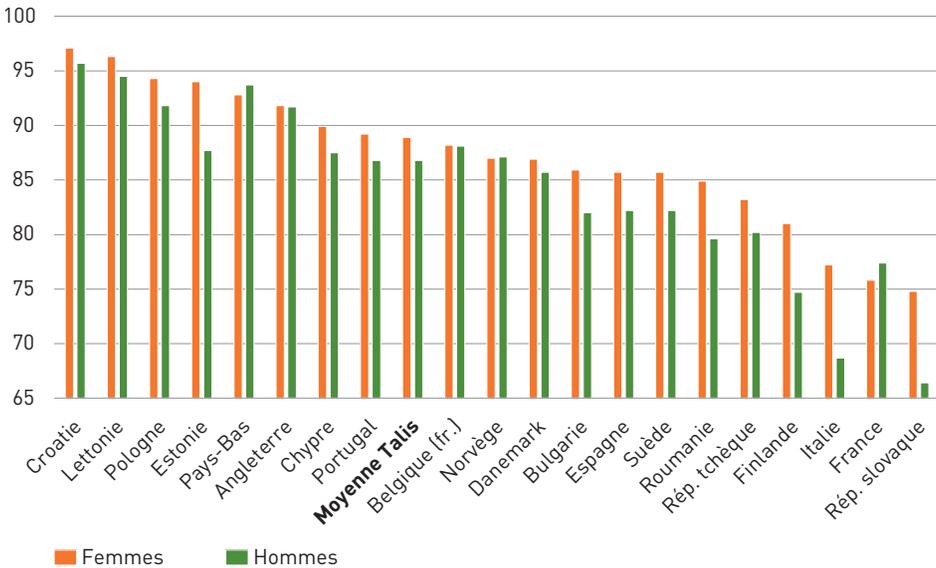
Champ : pays de l'Union européenne pour lesquels les données des deux indicateurs sont disponibles. Écoles/établissements publics et privés. Données basées sur les effectifs réels. Angleterre pour Talis 2013 : tableau 3.8 et Royaume-Uni pour OCDE 2015 : tableau D5. Communauté flamande pour OCDE, 2014a et Belgique pour OCDE, 2015.

Sources : OCDE 2015 : D5.3 ; OCDE 2014a : 3.8., 3.8.a, 3.8.b

de la moitié à faire la même déclaration (Danemark, Estonie, Angleterre), dans d'autres encore, ces individus étaient largement minoritaires, comme en Croatie, en France, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, en Suède et en Communauté flamande de Belgique [OCDE, 2014a : tableau 3.13].

Ces indications, bien que partielles et difficiles à interpréter, sur un accès plus faible des femmes enseignantes aux responsabilités et à la rémunération afférente, interrogent d'autant plus que les enseignantes se révèlent légèrement plus investies dans des démarches de formations continues que les enseignants ↘ [Figure 9](#). Cette conclusion ne vaut pas pour les Pays-Bas et la France, dans ce dernier cas les proportions d'enseignants engagés dans la formation continue (cours-ateliers, conférences, visites d'études, participation à des réseaux,

📉 **Figure 9 Proportions d'enseignants de CITE 2 ayant pris part à des activités de formation continue au cours des 12 derniers mois (Talis 2013), par sexe**



Éducation & formations n° 96 © DEPP

Note : classification CITE (voir « Terminologie » en [annexe 1](#) p.199) : CITE 2 : 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Lecture : parmi les enseignants de collège ayant participé à l'enquête en France, presque 76 % de femmes et un peu plus de 77 % d'hommes déclarent avoir pris part à la formation continue.

Champ : pays de l'UE ayant participé à l'enquête Talis 2013 de l'OCDE (et la moyenne de tous les pays participants). Établissements publics et privés.

Source : OCDE, 2014a : tableau 4.7.

programmes de qualification, recherche, etc.) étant parmi les plus faibles, indépendamment du sexe. Il serait néanmoins possible de fonder sur ces résultats et ceux de la figure précédente l'hypothèse d'un rendement moindre de la formation continue pour les femmes enseignantes, bien que l'augmentation de salaire ne soit ni le seul objectif d'une démarche de formation continue ni son seul critère de rendement.

Faudrait-il y voir le « plafond de verre » qui opère dans de nombreuses professions, notamment les plus qualifiées, où il traduit des difficultés d'accès des femmes aux charges les plus rémunératrices ?

Le métier d'enseignant plus protecteur envers les femmes que d'autres métiers : oui, mais jusqu'à quand ?

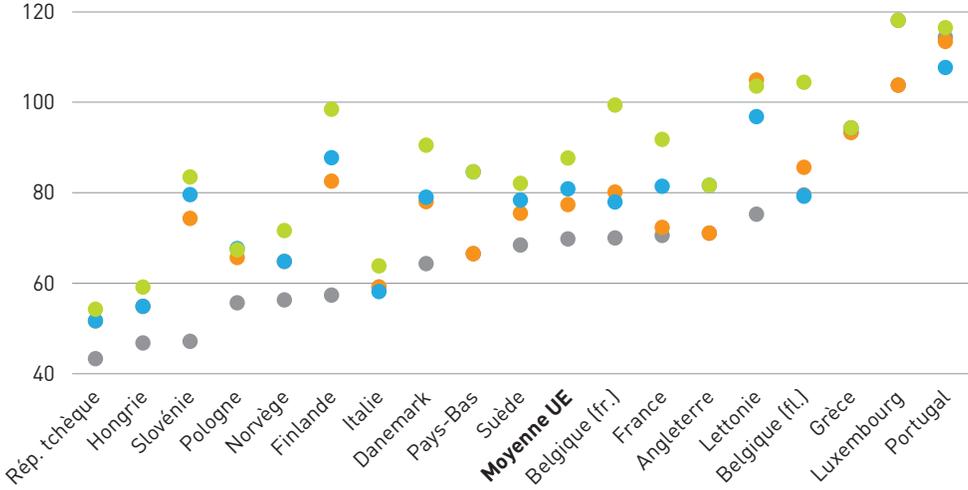
Un regard rapide sur les inégalités de genre dans d'autres métiers incite à relativiser la situation observée dans l'enseignement. Tout d'abord, les données comparatives publiées depuis 2014 par l'OCDE sur les salaires effectifs des enseignants, d'un côté, et de l'autre, sur les revenus du travail moyen de l'ensemble de la population active diplômée de l'enseignement supérieur et travaillant à plein temps toute l'année, permettent de constater une situation défavorable aux hommes exerçant le métier d'enseignant [Figure 10](#) p. 194.

En effet, dans la quasi-totalité des pays européens avec les données disponibles, les salaires des enseignants hommes sont inférieurs à ceux de l'ensemble de la population masculine

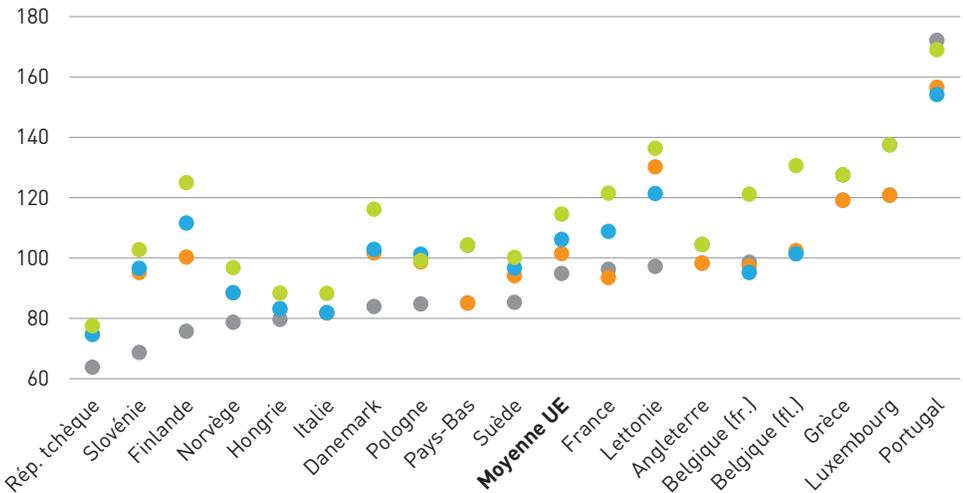
▾ **Figure 10 Salaire effectif des enseignants, en 2015, par niveau d'enseignement (en %)**

● CITE 02 ● CITE 1 ● CITE 24 ● CITE 34

A. Enseignants hommes (25-64 ans) par rapport aux revenus du travail des hommes diplômés de l'enseignement supérieur



B. Enseignantes femmes (25-64 ans) par rapport aux revenus du travail des femmes diplômées de l'enseignement supérieur



Éducation & formations n° 96 © DEPP

Notes : salaire des enseignants – année de référence 2014 pour la France. Revenus des actifs – salaire net de l'impôt sur le revenu en Irlande et Lettonie. CITE : 02 = éducation préélémentaire ; 1 = enseignement élémentaire ; 24 = premier cycle de l'enseignement secondaire, filière générale ; 34 = second cycle de l'enseignement secondaire, filière générale (générale = technologique en France).

Lecture : en Finlande, les enseignants exerçant en CITE 1 reçoivent 83 % du salaire moyen de l'ensemble des actifs diplômés du supérieur, alors que les enseignantes reçoivent 100 % du salaire moyen de toutes les actives diplômées du supérieur.

Champ : choix raisonné de pays. Pas de données pour l'Allemagne, l'Espagne et l'Estonie, entre autres.

Source : OCDE, 2017a : D3.4.

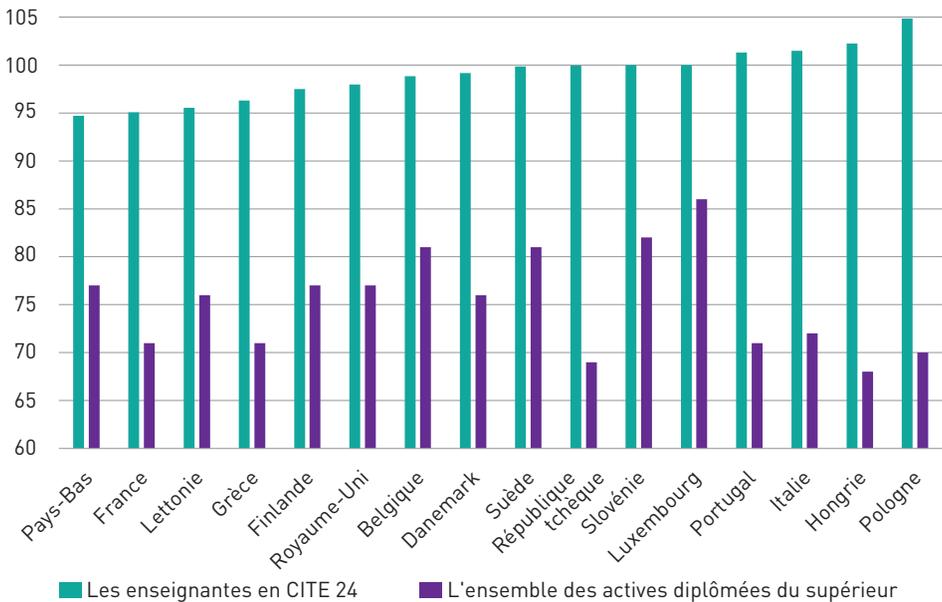
active à niveau d'éducation comparable (les diplômés du supérieur sont confondus, de l'équivalent BTS au doctorat). La situation comparative des salaires des hommes enseignants donnerait ainsi raison à l'image d'un métier en baisse de prestige sous l'effet de sa féminisation [CACQUAULT-BITAUD, 2001]. Le Luxembourg et le Portugal figurent en revanche parmi les pays où la partie masculine du corps enseignant est rémunérée mieux qu'ailleurs par rapport aux autres actifs, mais c'est davantage encore le cas des enseignantes, qui devancent largement les autres actives dans ces pays.

Quant aux enseignantes femmes en particulier, dans plusieurs pays incluant la France, et ce notamment dans l'enseignement secondaire, leurs salaires moyens atteignent ou dépassent ceux des leurs égales dans divers métiers exercés par les femmes diplômées du supérieur. La Grèce (aux côtés du Luxembourg et du Portugal, déjà cités) se distingue par une position relative particulièrement favorable à leurs enseignantes au sein du paysage global des rémunérations féminines à qualification « équivalente ».

Si la question des inégalités est intégrée dans cette analyse, elle fournit une image plus complète de la rémunération des femmes ↘ **Figure 11**.

Le rapport présenté semble sans équivoque : la rémunération des femmes rapportée à celle des hommes est de loin, et dans la totalité des pays, plus importante dans l'enseignement (CITE 24) que dans l'ensemble des métiers. Les femmes enseignantes sont donc davantage à l'abri des inégalités de salaire que les actives diplômées du supérieur exerçant d'autres

↘ **Figure 11** Salaire effectif des femmes rapporté à celui des hommes en 2015 (25-64 ans)



Éducation & Formations n° 96 © DEPP

Notes : pays distribués selon les résultats pour les enseignantes. CITE 24 = premier cycle de l'enseignement secondaire, filière générale.

Lecture : la figure reprend les éléments de la figure 4 et les données *Education and Earnings* dans la base OCDE.stat (stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_EARNINGS).

Champ : Belgique (fr.) et Angleterre pour les données enseignantes, toute la Belgique et le Royaume-Uni pour les autres actifs.

métiers, même si cette observation, pour être complète, devrait prendre en compte la dispersion des salaires pour chacun des deux ensembles de populations (femmes et hommes confondus).

Cette situation est d'abord significative de l'hétérogénéité des salaires au sein des métiers associés à des hauts niveaux de qualifications. En effet, le rendement financier retiré du fait d'atteindre le niveau supérieur d'enseignement (par rapport au niveau d'éducation inférieur et prenant en compte un certain nombre de bénéfiques et de coûts) est en moyenne largement meilleur pour l'homme que pour la femme : il en est ainsi pour la France, pour la moyenne des 22 pays européens et de l'OCDE (UE-22) et pour la moyenne de l'OCDE [OCDE, 2017a : A7.a]. De plus, dans la quasi-totalité des pays européens, les femmes sont d'autant moins bien rémunérées par rapport aux hommes que leur niveau de qualification est élevé, ce qui tient, d'une part, à ce que les métiers de cadre se retrouvent plutôt dans les familles professionnelles à dominante masculine et, d'autre part, à ce que les métiers qualifiés, à dominante masculine ou mixtes, sont ceux qui affichent les écarts salariaux les plus importants au détriment des femmes [DARES, 2015].

La **figure 10** p. 194 fait ressortir une idée similaire, en soulignant ces écarts par contraste avec le métier hautement qualifié, mais à dominante féminine qu'est l'enseignement. Cependant, trois types d'arguments obligent à questionner l'avantage que procurerait le métier d'enseignant sur les autres métiers qualifiés en matière d'égalité des sexes.

Le premier tient aux limites inhérentes aux indicateurs basés sur les qualifications présuées équivalentes dans l'enseignement et dans d'autres métiers. Si la grande majorité des enseignants en Europe doit désormais détenir un diplôme d'enseignement supérieur pour entrer dans le métier, ce n'est pas le cas de la totalité des populations en exercice (25-64 ans), prises en compte dans les indicateurs actuels. Un ciblage plus fin des niveaux de diplômes supérieurs (cycle court, licence, master) déboucherait sur des résultats comparatifs différents compte tenu des écarts en matière de rendement salarial entre ces différents niveaux de qualification, hors enseignement. Enfin, pour parvenir à une comparaison des métiers plus proche de la réalité, il conviendrait de disposer des données de salaire par domaine disciplinaire. Quitte à souligner davantage encore les inégalités de genre dans les métiers qualifiés, il faudrait alors mettre en miroir, par exemple, les salaires des enseignants et des enseignantes dans les disciplines scientifiques et ceux des actifs et des actives exerçant d'autres métiers à l'issue des formations scientifiques, là où les femmes souffrent encore d'une sous-représentation [IGAS-IGAENR, 2017].

Deuxième argument : la hiérarchie des « postes » étant moins développée dans l'enseignement que dans beaucoup d'autres métiers, il est à supposer que l'éventail des salaires, en lien avec les charges et les postes, y serait également moins ouvert qu'ailleurs, notamment dans les métiers plus mixtes [DARES, 2015 ; GOBILLON, MEURS, ROUX, 2015]. Il est établi que la part des primes de performance individuelle ou collective est, en France, particulièrement élevée dans le commerce, la finance ou les services aux entreprises [Insee, 2010, p. 58]. Il resterait à vérifier dans quelle mesure ceci constitue un facteur explicatif du fait que les inégalités de salaire liées au sexe restent plus faibles dans l'enseignement que dans d'autres professions qualifiées, comme démontré précédemment.

Troisièmement, la figure précédente donne à penser que les règles relatives à la rémunération au sein du service public d'éducation demeurent plus protectrices à l'égard des femmes

que celles en vigueur dans d'autres métiers incluant de plus larges pans du secteur privé. Mais le contexte actuel dans lequel évolue le métier de l'enseignement en Europe fait preuve de dynamisme. Seulement sept systèmes éducatifs sur le continent européen offrent le statut de fonctionnaires de carrière aux entrants dans le métier de l'enseignement, là où vingt autres proposent le statut d'employé contractuel et cinq d'entre eux accordent les deux à la fois, généralement en fonction du type d'établissement d'affectation [Eurydice, 2015 : figure 1.5]. Plus largement, les principes de décentralisation de la gestion de l'éducation et parfois de privatisation de l'école [LEFRESNE et RAKOCEVIC, 2016], poussent à un rapprochement avec des professions où les « *systèmes de relations collectives* » [MEULDERS, PLASMAN, RYCX, 2005] ont tendance à maintenir des différentiels salariaux de genre.

CONCLUSION

Plusieurs caractéristiques des individus et de leurs postes pourraient expliquer les différences de rémunération entre les enseignantes et les enseignants en Europe, qui sont en moyenne d'autant plus prononcées que le niveau d'enseignement est élevé. Si les proportions plus importantes d'individus en âge avancé parmi les hommes que parmi les femmes semblent contribuer à creuser les disparités de salaire en CITE 34 (filiales générales du lycée) aux Pays-Bas et en Grèce, elles paraissent de plus faibles facteurs explicatifs de telles disparités en France, où les enseignants âgés sont plus équitablement représentés entre les sexes. Les modes de conciliation de la vie privée et professionnelle, le congé parental notamment, varient entre les pays tout comme varie leur capacité à expliquer les différences de salaire. De faible effet apparent aux Pays-Bas, le congé parental pourrait jouer un rôle plus notable en Angleterre, où les femmes gagnent moins que les hommes dans le secondaire et bénéficient de conditions moins favorables en matière de congé qu'aux Pays-Bas. L'accès aux responsabilités donnant droit à des primes et indemnités rémunératrices est difficile à analyser et surtout difficile à évaluer en tant que facteur d'inégalités.

Un premier repérage proposé dans cet article appelle donc une évaluation plus précise des composantes potentielles de l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes enseignants, dans le but de dégager plus précisément parmi les mécanismes créateurs d'inégalités ceux qui façonnent les tendances qui traversent les frontières des pays de l'Union. Cette évaluation prendrait naturellement appui sur une tradition déjà très riche dans les travaux statistiques visant une décomposition des écarts salariaux, jalonnée par des modèles économétriques tels que ceux inventés par Oaxaca et Blinder dans les années 1970, Brown, Moon et Zoloth pendant la décennie 1980, ou encore Juhn, Murphy et Pierce durant la décennie suivante [pour une synthèse, voir BEBLO, BENINGER *et alii*, 2003]. Elle chercherait également à dégager des éléments d'une discrimination salariale, entendue comme les écarts qui « [ne sont] *pas justifiés* par des différences de composition de la main-d'œuvre » [PONTHIEUX et MEURS, 2004]. Ce travail nécessiterait d'abord une révision complète des indicateurs internationaux existants dont quelques lignes auront été indiquées ici et pour laquelle cet article veut être un plaidoyer.

Mais alors, pourquoi se donner la peine de choisir le périmètre européen quand il serait plus confortable, pour éclairer la situation en France, d'étudier des cas-pays ? Et puis, à quoi bon s'intéresser aux disparités de salaire dans l'enseignement, lorsque les femmes y demeurent mieux traitées qu'ailleurs, à qualification similaire ?

La convergence des systèmes éducatifs européens – et même au-delà de l'Europe – vers des modèles d'organisation de plus en plus comparables (leur « isomorphisme tendanciel » pour ainsi dire) ne supprime pas, loin s'en faut, les différences de pratiques, parfois considérables. Si un tiers des pays de l'OCDE a adopté depuis 2013 des mesures de transparence salariale, comme remède aux inégalités en matière de rémunération [OCDE, 2017d], de plus en plus de pays pratiquent désormais des augmentations de salaire ciblées, dans le but d'attirer les diplômés les plus qualifiés dans le métier d'enseignant et de retenir les meilleurs d'entre eux [OCDE, 2014b]. La tradition du traitement égalitaire des agents du secteur public ne serait-elle pas sur le point de laisser la place à un modèle où de plus grandes libertés d'action, en matière de recrutement et de promotion professionnelle des femmes et des hommes enseignants, entraînent également un surplus de risque ?

Remerciements

L'auteur remercie Florence Lefresne, Anne Gaudry-Lachet et Yann Fournier (DEPP) pour leurs précieuses suggestions, ainsi que les rapporteurs anonymes de la revue, pour leurs lectures constructives.

Annexe 1

TERMINOLOGIE CITE

CITE : la Classification internationale type d'éducation (CITE) correspond à la nomenclature en vigueur dans laquelle sont classés les programmes et les niveaux d'éducation et de formation dans les différents pays. L'essentiel du codage se traduit de la manière suivante.

CITE 01	Programmes éducatifs pour les moins de 3 ans
CITE 02	Éducation préélémentaire (école maternelle en France)
CITE 1	Enseignement élémentaire
CITE 2	Premier cycle de l'enseignement secondaire (collège en France)
CITE 3	Second cycle de l'enseignement secondaire (lycée en France)
CITE 4	Enseignement post-secondaire non supérieur (ex. en France : capacité en droit)
CITE 5-8	Enseignement supérieur, des formations courtes (CITE 5 = STS en France) au doctorat (CITE 8).
2 ^e code	Le 4 (ex-CITE 34) désigne la filière générale, le 5 (ex-CITE 35) désignant la filière professionnelle

▾ BIBLIOGRAPHIE

- BEULO M., BENINGER D., HEINZE A., LAISNEY F., 2003, *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*, Bruxelles, Commission européenne, rapport de la direction générale Emploi et affaires sociales.
- BRITTON J., PROPPER C., 2016, "Teacher pay and school productivity: Exploiting wage regulation", *Journal of Public Economics*, n° 133, p. 75-89.
- CACOUAULT-BITAUD M., 2001, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », *Travail, genre et société*, vol. 2001/1, n° 5, p. 91-115.
- COUPPIÉ T., DUPRAY A., MOULLET S., 2012, « Ségrégation professionnelle et salaires en début de carrière : regard sur quelques professions », *Revue française de sciences sociales*, n° 118, p. 37-59.
- DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), 2015, « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », *Dares Analyses*, n° 082.
- Défenseur des Droits-DGAPP (direction générale de l'administration et de la finance publique), 2015, « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherche et débats*.
- DEFRESNE M., MONSO O., SAINT-PHILIPPE S., 2018, « Les enseignantes perçoivent 14 % de moins que les enseignants. Analyse des écarts de salaire », *Éducation & formations*, n° 96, MEN-DEPP, p. 203.
- Department of Education, *Teachers' Pay Common Issues*, site Internet du ministère en charge de l'éducation au Royaume-Uni, education-ni.gov.uk/articles/teachers-pay-common-issues#toc-5
- DUPRIEZ V., DUMAY X., 2011, « Les quasi-marchés scolaires : au bénéfice de qui ? », *Revue française de pédagogie*, n° 176, p. 83-100.
- DUVIVIER C., LANFRANCHI J., NARCY M., 2016, « Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 127, Centre d'étude de l'emploi (CEE).
- Eurydice, 2015, *La profession enseignante en Europe : pratiques, perceptions et politiques*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Eurydice, 2016, *Teachers' and School Heads' Salaries and Allowances in Europe – 2015/16* ("Facts and Figures"), Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Eurydice, portail "Countries": "Description of national education systems" webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Countries
- GOBILLON L., MEURS D., ROUX S., 2015, "Estimating Gender Difference in Access to Jobs", *Journal of Labor Economics*, n° 33/2, papier n° 6928.
- IGAS-IGAENR, 2017, *Évaluations des actions publiques en faveur de la mixité des métiers*, rapport n° 2016-090R et n° 2017-008.
- Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), 2010, *Les salaires en France*, édition 2010, fiches thématiques, p. 8-61.
- LEFRESNE F., FOURNIER Y., 2016, *L'Europe de l'éducation en chiffres*, Paris, MENESR-DEPP.
- LEFRESNE F., RAKOCEVIC R., 2016, « Le métier d'enseignant en Angleterre, aux Pays-Bas et en Suède : les voies sinueuses d'une professionnalisation », *Éducation & formations*, n° 92, MENESR-DEPP, p. 7-34.
- IRES (Institut de recherches économiques et sociales), 2015, « Variations de la conciliation vie familiale-vie professionnelle dans l'OCDE », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 152, p. 3-175.
- MEN-DEPP, 2017, *Repères & Références statistiques : enseignements, formation, recherche*, Paris.
- MEULDERS D., PLASMAN R., RYCX F., 2005, « Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'explicable », *Reflètes et perspectives de la vie économique*, vol. XLIV, n° 2, p. 95-107.
- MOREAU M.-P., 2011, *Les enseignants et le genre. Les inégalités hommes-femmes dans l'enseignement de second degré en France et en Angleterre*, Paris, « PUF » (Éducation et sociétés).

OCDE, 2017a, *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris, OCDE.

OCDE, 2017b, "Gender Imbalances in the Teaching Profession", *EDIF*, n° 49.

OCDE, 2017c, "How teachers' salaries evolved and how do they compare to those of tertiary-educated workers?", *EDIF*, n° 53.

OCDE, 2017d, *Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile* (pré-rapport), Paris, OCDE.

OCDE, 2015, *Regards sur l'éducation : Les indicateurs de l'OCDE*, Paris, OCDE.

OCDE, 2014a, *Résultats de TALIS 2013 : une perspective internationale sur l'enseignement et l'apprentissage*, Paris, OCDE.

OCDE, 2014b, « Le salaire des enseignants : bien plus qu'une simple affaire de chiffres », *Indicateurs de l'éducation à la loupe*, n° 21.

Parlement européen, 2016, *Accord-cadre sur le congé parental*, adopté le 12 mai 2016, Strasbourg, directive 2010/18/UE du Conseil.

PONTHIEUX S., MEURS D., 2004, « Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes en Europe : effets de structures ou discrimination ? », *Revue de l'OFCE*, vol. 90, n° 3, p. 153-192.

Portail de la Fonction publique, « Le congé parental - 12/10/2012 » fonction-publique.gouv.fr/conge-parental

Sénat, 2001, *Étude comparative portant sur la réforme de l'État à l'étranger*, rapport d'information n° 348.

Unesco, 2011, *Women and the Teaching Profession: Exploring the Feminisation Debate*, Londres, Secrétariat du Commonwealth auprès de l'UNESCO, Paris.

WYLIE C., 2000, *Trends in the Feminization of the Teaching Profession in OCDE countries 1980-1995*, rapport de recherche, Genève, ILO.

