

Indicateur D8. Quel est le profil du corps académique et quels sont les taux d'encadrement dans l'enseignement tertiaire ?

Faits marquants

- Dans les pays de l'OCDE, le pourcentage d'enseignants âgés de 50 ans et plus est resté stable, 40 %, dans l'enseignement tertiaire entre 2015 et 2020. En Italie et en Grèce, plus de la moitié du corps académique est âgée de 50 ans au moins, ce qui laisse présager des difficultés s'agissant de remplacer les enseignants qui partiront à la retraite à brève échéance.
- Le corps académique se féminise depuis 2005 dans la plupart des pays de l'OCDE dont les données sont disponibles, où il est constitué de 45 % de femmes en moyenne selon les chiffres de 2020.
- Le taux d'encadrement est légèrement plus élevé dans les établissements publics en moyenne dans les pays de l'OCDE, où les étudiants sont 15 environ par enseignant, que dans les établissements privés, où ils sont 17 par enseignant.

Contexte

Dans l'enseignement tertiaire, la demande d'enseignants dépend d'un certain nombre de facteurs, dont la charge de travail, le recours aux assistants académiques, le personnel non enseignant en poste dans les établissements et les taux de scolarisation aux différents niveaux d'enseignement. Dans plusieurs pays de l'OCDE, de nombreux enseignants en poste dans l'enseignement tertiaire partiront à la retraite au cours des dix prochaines années. Les systèmes d'enseignement supérieur de nombreux pays doivent engager et former de nouvelles recrues, car on attend d'eux qu'ils s'investissent davantage dans le recyclage et l'amélioration des compétences des adultes alors que les effectifs d'étudiants promettent d'augmenter sous l'effet de l'évolution démographique dans plusieurs d'entre eux. Par ailleurs, certains domaines académiques et postes à responsabilité restent à dominante masculine, mais de nombreux pays ont adopté des politiques visant à éliminer les obstacles à l'entrée et à la promotion des femmes dans l'enseignement tertiaire.

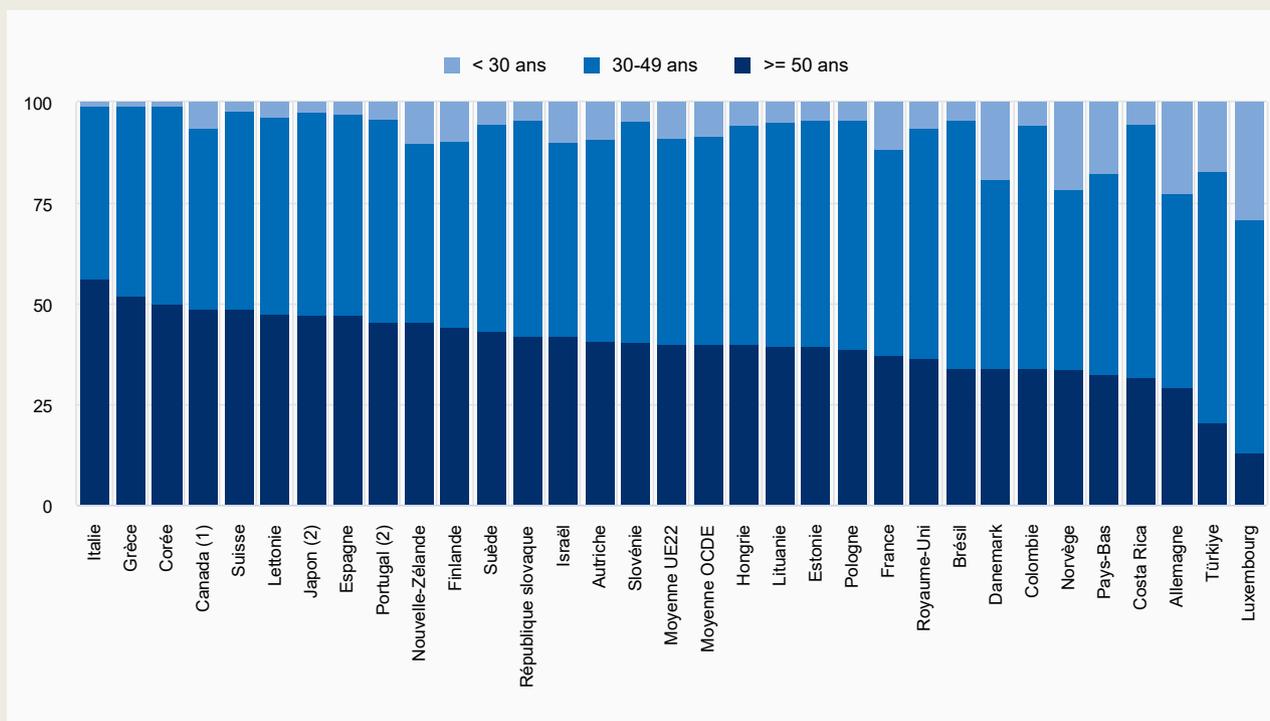
Le taux d'encadrement, c'est-à-dire le nombre d'étudiants par enseignant, évalue les moyens pédagogiques disponibles dans chaque pays. Si le taux d'encadrement est élevé, les enseignants sont plus susceptibles d'apporter un plus grand soutien et d'accorder une plus grande attention à chacun. Dans l'enseignement tertiaire toutefois, l'interprétation de cet indicateur dépend de la définition et des fonctions du corps académique, ainsi que des modes d'enseignement spécifiques au domaine. À ce niveau, certains enseignants ont parfois une charge d'enseignement limitée et consacrent l'essentiel de leur temps à la recherche (voir l'Encadré D8.2). Dans ces cas, le taux d'encadrement n'est pas représentatif du soutien et de l'attention dont les étudiants bénéficient aux cours (OCDE, 2019^[1]). Les assistants, dont la fonction première est d'aider le corps académique dans ses missions d'enseignement et de recherche, contribuent aussi à l'encadrement des étudiants. Le taux d'encadrement peut aussi influencer sur les conditions de travail du personnel et sur la qualité des interactions entre étudiants et enseignants et, donc, sur les résultats des étudiants.

La pandémie de COVID-19 a accéléré la transition vers l'informatisation de l'enseignement et a montré l'importance de la technologie lorsque les cours ne pouvaient plus être suivis physiquement. En dépit de sa nature virtuelle, ce mode d'apprentissage en ligne a un aspect interactif qui est essentiel ; donner la soif d'apprendre à ceux qui apprennent et

établir un lien entre ceux-ci et ceux qui enseignent reste au cœur du processus. À cet égard, faire en sorte que le nombre d'étudiants par enseignant soit modéré dans les cours à distance est indispensable.

Graphique D8.1. Profil d'âge du corps académique (2020)

En pourcentage



1. Établissements publics uniquement.

2. Des enseignants affectés à l'enseignement post-secondaire non tertiaire peuvent enseigner dans l'enseignement tertiaire (voir l'annexe 3 pour plus de précisions). Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'enseignants âgés de moins de 50 ans.

Source : OCDE/ISU/Eurostat (2022), Tableau D8.2. Voir la section « Source » pour tout complément d'information et les notes à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

StatLink  <https://stat.link/6sbx9h>

Autres faits marquants

- Dans les pays de l'OCDE, les jeunes adultes (de moins de 30 ans) sont peu nombreux dans le corps académique : ils ne sont en moyenne que 7 % dans l'enseignement tertiaire de cycle court et 9 % en licence, en master et en doctorat, tous cursus confondus. Les jeunes entament généralement leur carrière soit pendant leur doctorat, soit immédiatement après.
- Dans le corps académique, les femmes sont plus nombreuses parmi les jeunes : elles représentent en moyenne 50 % environ des moins de 30 ans dans les pays de l'OCDE, un pourcentage bien plus élevé que celui tous âges confondus (45 %).
- C'est au Brésil que le taux d'encadrement varie le plus fortement entre les secteurs public et privé : il est nettement plus élevé dans les établissements privés, où les étudiants sont 50 par enseignant, que dans les établissements publics, où ils sont 10 par enseignant.

Analyse

Pyramide des âges du corps académique

La pyramide des âges du corps académique varie sensiblement entre les pays et les niveaux de l'enseignement tertiaire. Elle peut dépendre de différents facteurs, dont le degré de développement des établissements dans le pays, la taille et la pyramide des âges de la population, la durée des cursus de ce niveau d'enseignement ainsi que les conditions de travail et le salaire du personnel. Ainsi, la régression des taux de natalité peut entraîner un tassement de la demande de nouveaux enseignants et des études tertiaires plus longues peuvent retarder l'entrée des enseignants dans la vie active. Des salaires compétitifs, de bonnes conditions de travail pour le personnel permanent et des perspectives professionnelles prometteuses ont incité des jeunes à adopter la profession d'enseignant dans certains pays et ont favorisé la rétention des enseignants efficaces dans d'autres.

Dans les pays de l'OCDE, les jeunes (de moins de 30 ans) sont peu nombreux dans le corps académique : ils ne sont en moyenne que 7 % dans l'enseignement tertiaire de cycle court et 9 % en licence, en master et en doctorat, tous cursus confondus. Dans l'enseignement tertiaire de cycle court, les jeunes constituent moins de 10 % du corps académique dans tous les pays, sauf au Costa Rica et en Nouvelle-Zélande (voir le Tableau D8.2). Ils entrent généralement en fonction pendant leur doctorat ou dès la fin de celui-ci. L'inclusion des doctorants dans le corps enseignant fait toutefois débat dans certains pays (voir l'Encadré D8.2).

En moyenne, 40 % du corps académique est âgé de 50 ans au moins dans les pays de l'OCDE. Ce pourcentage varie toutefois sensiblement entre les pays : il atteint 13 % au Luxembourg (où le corps d'enseignement plus jeune du système d'enseignement supérieur est dû en grande partie à un système relativement récent), mais 56 % en Italie (voir le Tableau D8.2). Un pourcentage élevé d'enseignants proches de l'âge de la retraite signifie que les systèmes d'enseignement tertiaire parviennent à retenir des professeurs auréolés de prestige, mais peut être préoccupant, sachant qu'il faudra beaucoup de nouvelles recrues dans les dix ans à venir. Un corps académique vieillissant peut aussi créer des difficultés budgétaires vu les barèmes salariaux des enseignants plus âgés et le manque de débouchés pour les jeunes enseignants (Kaskie, 2017^[2]). La concurrence accrue qui s'observe entre candidats à une carrière académique classique dans de nombreux domaines et le fait que le financement de la recherche est de plus en plus basé sur des projets ont entraîné l'augmentation du nombre de chercheurs engagés sous contrat à durée déterminée et la dégradation des conditions de travail des chercheurs en début de carrière.

L'adoption massive de technologies numériques dans l'enseignement supérieur ces dernières années a révélé au grand jour la nécessité de former les enseignants à l'informatique. Il faut en particulier redoubler d'efforts pour amener les enseignants cinquantenaires à acquérir les compétences technico-pédagogiques dont ils ont besoin dans l'enseignement tertiaire (voir l'Encadré D8.1).

Les enseignants en poste dans l'enseignement tertiaire tendent à se distinguer par des parcours vers la retraite qui diffèrent de ceux qui s'observent dans d'autres corps. Il leur faut de nombreuses années pour faire carrière ils vouent souvent leur vie à leur discipline et ils décrochent un poste à temps plein plus tard que dans d'autres professions (Sugar et al., 2005^[3]). L'âge légal du départ à la retraite compte parmi les facteurs susceptibles d'influer sur la pyramide des âges du corps académique (Eurydice, 2022^[4]). Comme bon nombre d'enseignants continuent de travailler après l'âge légal de la retraite, il est toutefois difficile de calculer le taux de départs à la retraite (Baldwin, Belin et Say, 2018^[5]). En Italie, où le pourcentage d'enseignants qui ont au moins 50 ans est le plus élevé (56 %), l'âge du départ à la retraite varie entre les catégories du corps académique. Les titulaires de chaire partent généralement à la retraite à l'âge de 70 ans et ceux qui sont entrés en fonction avant novembre 2005 peuvent rester en poste deux ans de plus. Les professeurs agrégés prennent leur retraite à l'âge de 66 ou de 70 ans, selon la date à laquelle ils sont entrés en fonction. En Grèce, l'autre pays de l'OCDE où plus de la moitié du corps académique est âgée de 50 ans au moins (52 %), l'âge de la retraite est fixé à 67 ans (Eurydice, 2022^[4]).

Encadré D8.1. L'effet important de l'informatisation sur l'organisation du travail académique

La technologie a profondément modifié l'environnement d'apprentissage ainsi que les rôles des enseignants et des étudiants. On est passé d'un modèle où le professeur était le pilier de l'apprentissage à un modèle où l'étudiant est plus responsable de son apprentissage et utilise l'informatique pour accéder au savoir et entrer en interaction avec ses pairs. L'informatique a affecté toutes les disciplines et a redessiné les environnements d'apprentissage à des degrés divers.

De nouvelles pratiques ont vu le jour, amenant les chercheurs à opter pour des méthodes ouvertes de diffusion et de communication des résultats de leurs recherches. De nouveaux modes de publication des travaux de recherche sont apparus ces dernières années, et leur utilisation a augmenté de façon exponentielle avec la pandémie de COVID-19. Parmi les exemples les plus notables de pratiques qui se sont répandues pendant la pandémie, citons les serveurs publics comme arXiv, qui permettent aux auteurs de publier leurs manuscrits avant de les soumettre à des éditeurs pour un examen par les pairs. Ces outils ont le mérite de contourner le problème de la longue attente avant publication qu'implique l'examen par les pairs. Le nombre de publications sur des recherches de biologie quantitative (pertinentes au sujet du COVID-19) a par exemple augmenté de 50 % pendant la pandémie. On doit certaines de ces publications à des biologistes qui utilisent arXiv pour la première fois (Casey, Mandel et Ray, 2021^[6]).

Au plus fort de la pandémie de COVID-19, les établissements d'enseignement tertiaire n'ont eu d'autre choix que de passer en un tournemain aux cours à distance partout où c'était possible. Les enseignants ont eu très peu de temps pour se former aux technologies de l'information et de la communication (TIC) ou améliorer leurs compétences en la matière. La façon dont des technologies jusqu'alors inconnues ont été utilisées a montré que certains enseignants étaient à la peine faute de maîtrise de l'informatique, de compétences de communication à distance et de capacité à utiliser des outils pédagogiques à bon escient et du fait de la nécessité de résoudre rapidement des problèmes pendant les cours en ligne (Dwivedi et al., 2020^[7]). Les enseignants ont dû non seulement s'acclimater à un nouvel environnement pédagogique, mais aussi préserver la qualité de l'enseignement, préparer du matériel pédagogique numérique et rester en contact avec tous leurs étudiants. À l'heure où bon nombre des étudiants retrouvent leur campus, établissements et gouvernements cherchent à tirer des enseignements de cette période d'informatisation forcée. Il leur faudra repenser la politique et les pratiques de l'enseignement tertiaire à de nombreux égards pour faire en sorte que les modèles d'affectation des ressources, les investissements dans les infrastructures, les compétences du personnel, les méthodes pédagogiques et les systèmes de soutien aux étudiants concourent à un enseignement et à un apprentissage de qualité, quelle que soit la façon dont les cours sont dispensés et suivis.

Évolution de la pyramide des âges du corps académique entre 2015 et 2020

Le pourcentage du corps académique âgé d'au moins 50 ans est resté stable, 40 %, au cours des cinq dernières années, tous niveaux de l'enseignement tertiaire confondus, dans les pays de l'OCDE dont les données sont disponibles. Le pourcentage d'enseignants âgés d'au moins 50 ans a augmenté d'au moins 4 points de pourcentage pendant cette période en Allemagne, où il reste toutefois inférieur à la moyenne de l'OCDE, en Autriche, au Canada, en Corée et au Portugal. Le pourcentage d'enseignants plus âgés est déjà plus de 10 points de pourcentage plus élevé en Grèce et en Italie qu'il ne l'est en moyenne dans les pays de l'OCDE (voir le Tableau D8.2).

La tendance inverse n'a été observée que dans moins d'un tiers des pays dont les données sont disponibles, à savoir en Estonie, en Finlande, en Hongrie, en Lettonie, au Luxembourg, en Norvège, en République slovaque, au Royaume-Uni et en Slovaquie, où le corps académique a rajeuni (voir le Tableau D8.2). Cela s'explique en partie par les efforts déployés pour mettre en œuvre des politiques visant à recruter des enseignants à la fois sur le territoire national et à l'étranger. Des programmes tels que Dora Plus (axé sur l'apprentissage) et Mobilitas (axé sur la recherche-développement), qui sont largement financés par l'Union européenne (UE), visent à promouvoir les débouchés professionnels auprès de chercheurs étrangers, y compris en postdoctorat, et la mobilité des étudiants par des bourses (OCDE, 2019^[8]). Dans le même esprit, le Conseil de la recherche de Norvège (RCN) a pris des initiatives en vue de susciter un regain d'intérêt pour la recherche, notamment le projet pour enfants sur la connaissance scientifique (*Nysgjerrigper*), le projet Proscientia (qui vise à amener les jeunes à s'intéresser à la recherche et à la science entre l'âge de 12 et 21 ans) et la Semaine de la science qui a lieu tous les ans. Le RCN finance aussi des prix, par exemple celui des jeunes chercheurs d'excellence ; les candidats doivent démontrer leur qualité scientifique et leur leadership et avoir eu une expérience à l'étranger (OCDE, 2019^[8]).

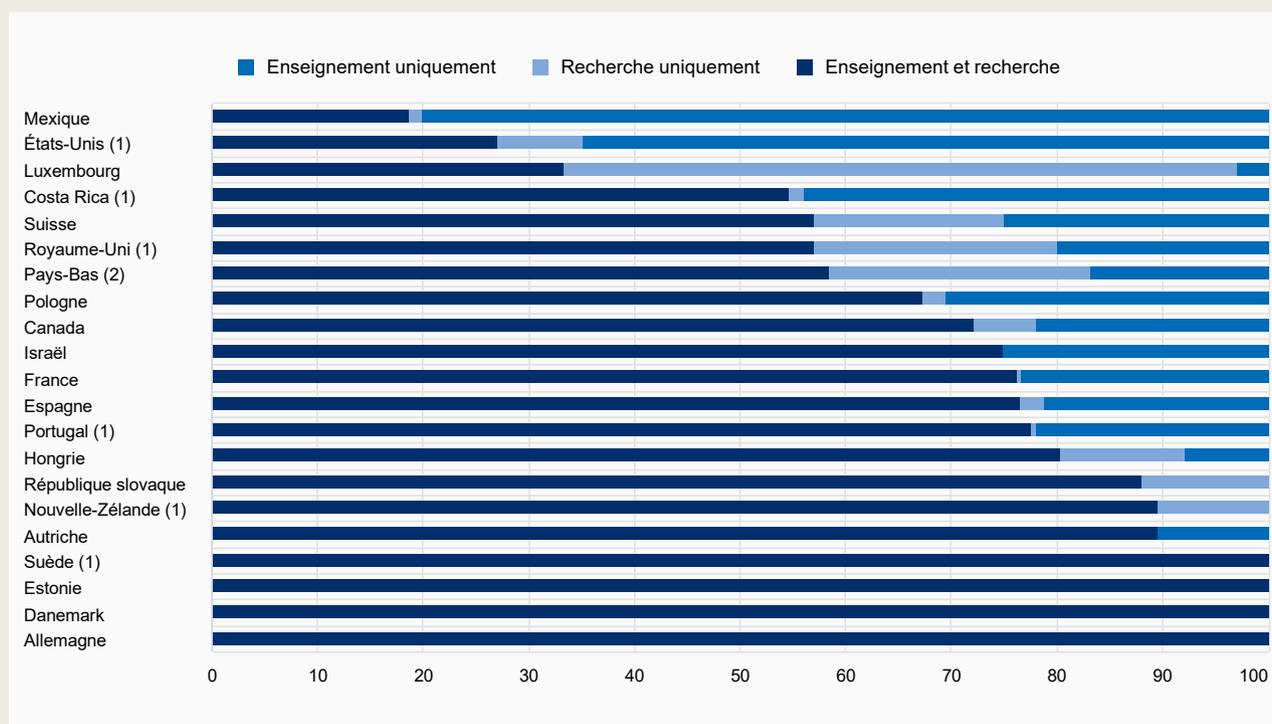
Encadré D8.2. Classification des personnels dans le corps académique

Dans l'enseignement tertiaire, le corps académique inclut le personnel dont la mission principale relève de l'enseignement ou de la recherche ou des deux. Vu le large éventail de fonctions et de responsabilités des membres du corps académique en poste dans les établissements d'enseignement supérieur, seule une classification peut aider à comprendre la dynamique spécifique de chaque catégorie de personnel et à formuler des recommandations pertinentes pour l'action publique.

Il est difficile de proposer une catégorisation du corps académique qui convienne à tous les pays de l'OCDE étant donné les différences de titres et de niveaux de qualification et les missions et responsabilités de chaque poste. En particulier, la question de savoir si les doctorants sont des étudiants ou des enseignants à part entière reste au cœur des débats dans de nombreux pays. Dans certains pays en effet, en Italie et en République slovaque par exemple, les doctorants ont le statut d'étudiant et ne peuvent être employés par leur établissement d'enseignement tertiaire. Il en va de même au Royaume-Uni, où les doctorants ne sont pas employés dans le cadre de leur doctorat (OCDE, 2021^[9]).

Graphique D8.2. Répartition du corps académique par fonction principale (2020)

En pourcentage d'équivalents temps plein, en licence, master et doctorat



Remarque : ce graphique porte uniquement sur les pays dont les données sont disponibles dans toutes les catégories applicables.

Les doctorants employés en sont exclus.

1. Tous niveaux de l'enseignement tertiaire.

2. Les données couvrent uniquement les établissements tertiaires.

Les pays sont classés par ordre croissant du pourcentage du corps académique affecté à l'enseignement et à la recherche.

Source : OCDE (2022), étude sur la faisabilité de la classification des membres (enseignants ou chercheurs) du corps académique. Voir la section « Source » pour tout complément d'information et les notes à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

StatLink  <https://stat.link/18z7qe>

Même si les doctorants sont considérés comme employés, ils peuvent être inclus dans le corps académique ou en être exclus, et les classifications nationales restent hétérogènes à cet égard. En Belgique, les doctorants employés aident les enseignants dans leur travail et consacrent la moitié au moins de leur temps de travail à leur doctorat (qu'ils fassent des recherches ou suivent des cours). Une plus grande souplesse est de mise dans d'autres pays, qui ne réglementent pas le

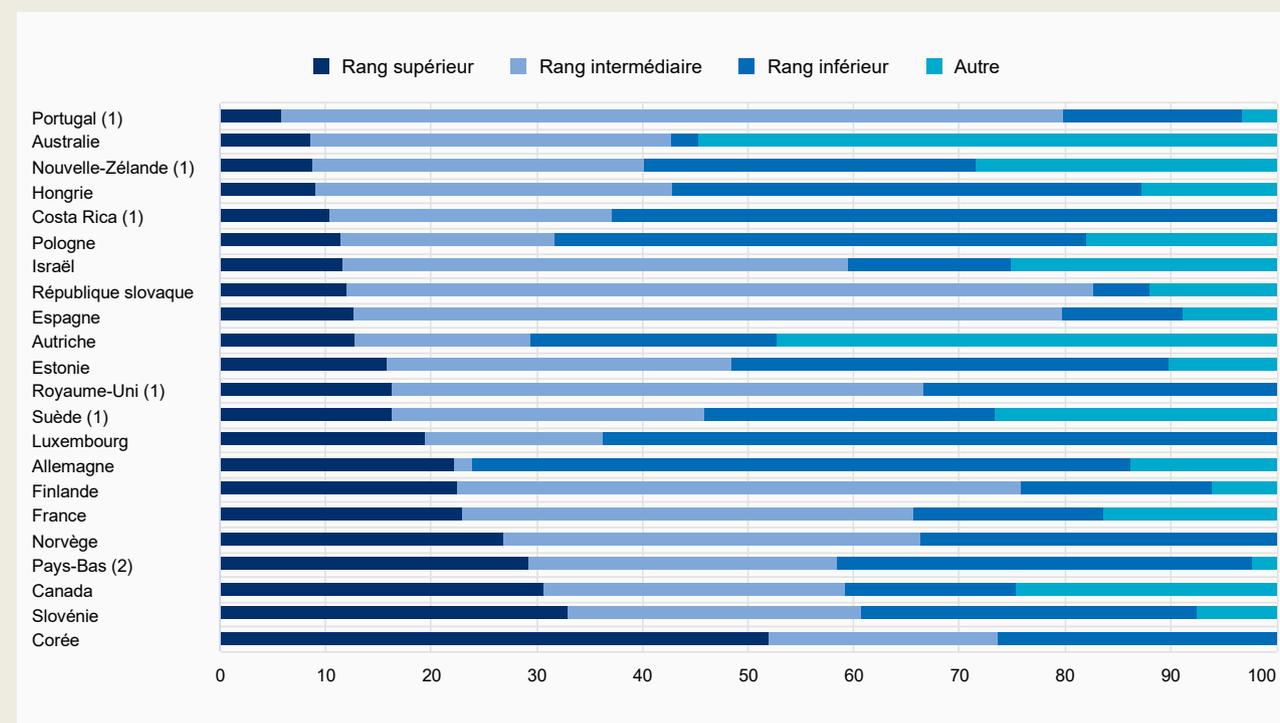
temps d'activités de recherches ou d'enseignement des doctorants. En Allemagne, les doctorants employés entament une carrière académique et leur rémunération est alignée sur celle correspondant au rang inférieur dans le corps académique. Il en va de même en France, où les doctorants employés qui ont une charge d'enseignement sont considérés comme des enseignants à part entière. En Israël, les doctorants employés se distinguent surtout des chercheurs débutants par leur statut temporaire.

La répartition du corps académique entre les enseignants, les chercheurs et les enseignants-chercheurs varie sensiblement aussi. Tous les membres du corps académique sont à la fois enseignants et chercheurs dans quatre pays. Dans les pays où certains membres du corps académique exercent une seule fonction, ils sont plus susceptibles d'être enseignants, sauf en Hongrie, au Luxembourg et au Royaume-Uni où les chercheurs sont plus nombreux que les enseignants dans le corps académique. Les chercheurs sans charge d'enseignement représentent moins de 1 % du corps académique en France et au Portugal, mais plus de 63 % au Luxembourg (voir le Graphique D8.2).

Le rang académique résulte d'une combinaison entre le niveau de compétence et le type de missions et de responsabilités. Il peut être inférieur, intermédiaire, supérieur et autre. Par rang *inférieur*, on entend en principe le rang des nouvelles recrues en début de carrière académique. Le rang *intermédiaire* est celui des membres du corps académique dont les fonctions se situent entre les fonctions supérieures et les fonctions inférieures. Le rang *supérieur* est le rang le plus élevé qui puisse être atteint dans le corps académique. Enfin, la catégorie *autre* est celle du personnel intervenant dans l'enseignement et la recherche qui ne se destine en principe pas à une carrière académique et exclut les doctorants, les assistants académiques et les assistants de recherche.

Graphique D8.3. Répartition des enseignants et des chercheurs, selon le rang académique (2020)

En pourcentage



Remarque : ce graphique porte uniquement sur les pays dont les données sont disponibles dans toutes les catégories applicables.

Les doctorants employés en sont exclus. Ce graphique porte uniquement sur les enseignants, les chercheurs et les enseignants-chercheurs.

1. Tous niveaux de l'enseignement tertiaire.

2. Les données couvrent uniquement les établissements tertiaires.

Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'enseignants et chercheurs de rang académique supérieur.

Source : OCDE (2022), étude sur la faisabilité de la classification des membres (enseignants ou chercheurs) du corps académique. Voir la section « Source » pour tout complément d'information et les notes à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

StatLink  <https://stat.link/lz1w80>

Le rang des membres du corps académique compte parmi les variables les plus déterminantes de la stabilité contractuelle. Les postes de rang inférieur sont souvent associés à des contrats à durée déterminée ou à des contrats de projet, alors que ceux de rang plus élevé correspondent à des conditions d'emploi plus stables (Eurydice, 2017^[10]). En d'autres termes, la carrière académique débute d'ordinaire dans l'incertitude contractuelle, mais promet généralement un poste permanent à l'avenir (Aarrevaara, Dobson et Wikstrom, 2015^[11]). Le phénomène du « précarité de la recherche » désigne la situation des chercheurs en post-doctorat qui enchaînent les contrats à durée déterminée sans perspective de décrocher un poste permanent ; cette situation s'est par ailleurs aggravée durant la pandémie de COVID-19 (OCDE, 2021^[12]).

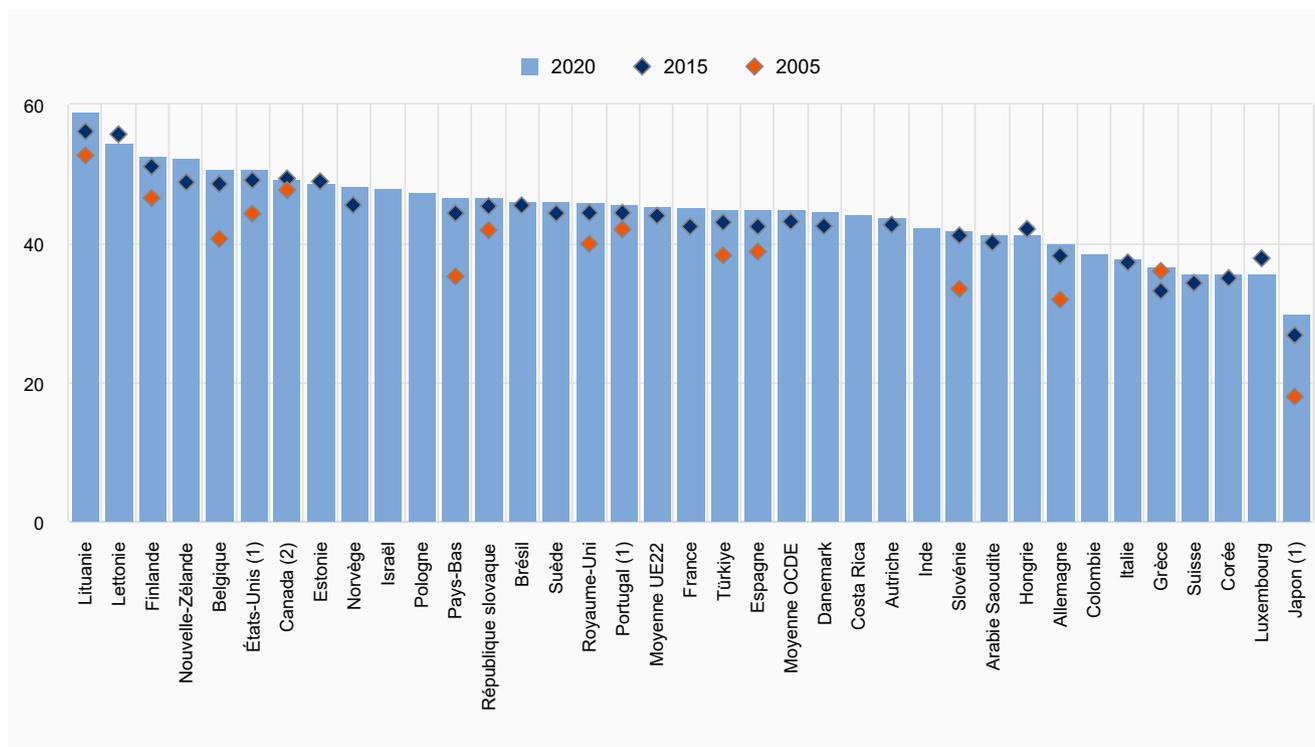
Le rang inférieur est majoritaire dans le corps académique dans six pays, à savoir en Allemagne, au Costa Rica, en Estonie, en Hongrie, au Luxembourg et en Pologne, mais c'est le rang intermédiaire qui l'est dans près de la moitié des pays dont les données sont disponibles. Enfin, c'est le rang supérieur qui est majoritaire au Canada, en Corée (où c'est même celui de 52 % du corps académique) et en Slovaquie (voir le Graphique D8.3).

Répartition hommes-femmes du corps académique

Le corps académique est majoritairement masculin dans les pays de l'OCDE. Les femmes représentent en moyenne 45 % du corps académique. Le pourcentage de femmes dans le corps académique, tous niveaux de l'enseignement tertiaire confondus, s'établit à 30 % seulement au Japon, mais passe la barre des 50 % en Belgique (51 %), aux États-Unis (51 %), en Finlande (53 %), en Lettonie (55 %), en Lituanie (59 %) et en Nouvelle-Zélande (52 %) (voir le Graphique D8.4).

Graphique D8.4. Pourcentage d'enseignantes dans le tertiaire (2005, 2015 et 2020)

En pourcentage



1. Des enseignants affectés à l'enseignement post-secondaire non tertiaire peuvent enseigner dans l'enseignement tertiaire (voir l'annexe 3 pour plus de précisions).

2. Établissements publics uniquement.

Les pays sont classés par ordre décroissant du pourcentage d'enseignantes dans l'enseignement tertiaire en 2020.

Source : OCDE/ISU/Eurostat (2022), Tableau D8.3. Voir la section « Source » pour tout complément d'information et les notes à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

Le degré de parité du corps académique varie aussi entre les niveaux de l'enseignement tertiaire. Les femmes sont plus nombreuses en formation tertiaire de cycle court qu'en licence, en master et en doctorat. Elles représentent moins de 50 % du corps académique en licence, en master et en doctorat dans plus de quatre cinquièmes des pays dont les données sont disponibles, mais en représentent plus de 50 % dans l'enseignement tertiaire de cycle court. Elles sont minoritaires en licence, en master et en doctorat dans tous les pays de l'OCDE dont les données sont disponibles, sauf en Finlande et en Lettonie (53 %), en Lituanie (59 %) et en Nouvelle-Zélande (52 %) (voir le Tableau D8.3).

Dans le corps académique, les femmes sont plus nombreuses parmi les jeunes : elles représentent en moyenne 50 % environ des moins de 30 ans dans les pays de l'OCDE. La même tendance s'observe à l'échelle nationale dans tous les pays, sauf au Danemark, en Finlande, en Lettonie, en Norvège et au Portugal. Dans les pays de l'OCDE, le pourcentage moyen de femmes dans le corps académique s'établit à 48 % chez les 30-49 ans, mais à 40 % seulement chez les 50 ans et plus (voir le Tableau D8.3 et la base de données de *Regards sur l'éducation*). Ce constat donne à penser que c'est aux aînés que le défaut de parité global est à imputer et que le corps académique pourrait se féminiser à l'avenir si les jeunes femmes restent en poste. Toutefois, les femmes doivent surmonter les mêmes obstacles que les hommes en début de carrière dans l'enseignement tertiaire, à savoir la précarité des contrats de travail et la nécessité de plus en plus impérieuse de publier des articles pour rester dans la course, sans parler des responsabilités familiales et au sein du ménage qui peuvent compliquer la donne.

Évolution du pourcentage de femmes dans le corps académique entre 2015 et 2020

En dépit de l'actuel défaut de parité, le corps académique s'est féminisé depuis 2005 dans la majeure partie des pays de l'OCDE dont les données sont disponibles (voir la base de données de *Regards sur l'éducation*). Entre 2015 et 2020, le pourcentage moyen de femmes a augmenté de 2 points de pourcentage (passant de 43 % à 45 %) dans le corps académique. Parmi les pays dont les données sont disponibles, c'est au Japon et aux Pays-Bas que l'augmentation a été la plus forte pendant cette période : le pourcentage de femmes y a vu une augmentation respective de 18 % et 35 % en 2005 à 30 % et 47 % en 2020 (voir le Graphique D8.5 et le Tableau D8.3).

Malgré les progrès enregistrés ces derniers temps, le défaut de parité du corps académique reste un problème dans la plupart des pays de l'OCDE, où il débute chez les doctorants et se poursuit pendant toute la carrière académique (Commission européenne, 2021_[13]). Les femmes continuent d'être sous-représentées en particulier dans le monde de la recherche et de l'innovation. Elles ne constituent qu'un tiers des chercheurs (33 %) et qu'un quart du corps académique de haut rang (Commission européenne, 2021_[13]), alors qu'elles représentent presque la moitié de l'effectif de nouveaux inscrits en doctorat (voir l'indicateur B4). Les chercheuses sont plus susceptibles que les chercheurs de travailler sous des contrats précaires et un écart salarial important persiste entre les femmes et les hommes dans la recherche scientifique et la recherche-développement (Commission européenne, 2021_[13]).

L'évolution de la carrière des femmes dans le monde académique est plus susceptible d'être freinée à cause des obligations familiales et du manque de politiques ou de programmes visant à réduire l'écart entre les sexes (Winslow et Davis, 2016_[14]). Des pays de l'OCDE ont récemment entrepris de promouvoir un changement structurel en vue de féminiser le monde académique. L'Union européenne a par exemple massivement investi dans le projet « Institutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research » (INTEGER) pour favoriser la carrière des femmes dans l'enseignement tertiaire et la recherche en Europe (Commission européenne, 2016_[15]). Aux États-Unis, la National Science Foundation a financé des recherches et des interventions en vue d'améliorer la représentation des femmes dans le monde de la science et de l'ingénierie, notamment dans le cadre du programme de bourses « ADVANCE Institutional Transformation » (Winslow et Davis, 2016_[14]). En Australie, la Universities Australia Strategy for Women (2011-14) a été conçue pour encourager les universités à se fixer des objectifs chiffrés de parité dans leur programmation stratégique et à promouvoir les femmes dans le monde académique (Winchester et Browning, 2015_[16]). Des universités australiennes ont récemment adopté des quotas de femmes et décidé de réserver aux femmes certains postes à pourvoir dans les facultés d'ingénierie, d'informatique et de mathématiques (Pyke et White, 2018_[17]). Malgré ces efforts, le défaut de parité qui persiste dans le monde académique à divers égards, notamment la représentation des femmes, leurs conditions de travail et leur rémunération, justifie la poursuite des recherches et des investissements à l'avenir pour combler l'écart entre hommes et femmes.

Taux d'encadrement dans l'enseignement tertiaire, selon le type d'établissements

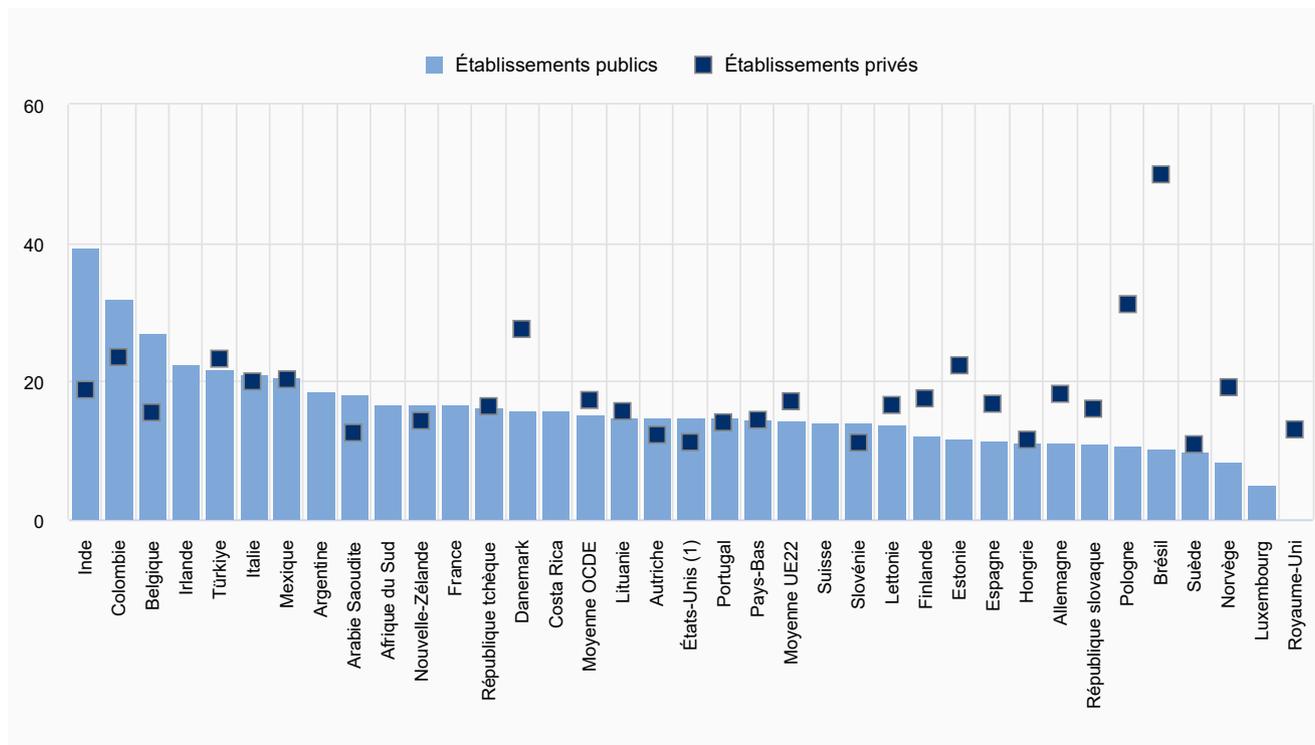
Dans l'enseignement tertiaire, les taux d'encadrement ne varient guère dans l'ensemble entre les secteurs public et privé dans les pays de l'OCDE, où les étudiants sont en moyenne 15 par enseignant dans les établissements publics et 17 par enseignant dans les établissements privés (voir le Tableau D8.1). Les chiffres moyens de l'OCDE doivent toutefois être interprétés avec

prudence vu l'hétérogénéité des caractéristiques institutionnelles à l'échelle nationale et internationale. Des facteurs tels que la structure, la gouvernance, la vocation et le profil des systèmes d'enseignement supérieur ainsi que les moyens financiers alloués aux établissements peuvent influencer sur les ressources humaines mobilisées dans les établissements.

Dans quelques pays de l'OCDE, en Norvège et en Pologne par exemple, il y a plus de deux fois plus d'étudiants par enseignant dans les établissements publics que dans les établissements privés. Dans ces pays toutefois, les établissements privés n'accueillent pas plus de 30 % de l'effectif d'étudiants de l'enseignement tertiaire (voir l'indicateur B1). C'est au Brésil que le taux d'encadrement varie le plus entre les établissements privés, où les étudiants sont 50 par enseignant, et les établissements publics, où ils sont 10 par enseignant. Au Brésil, 75 % des étudiants sont inscrits dans le secteur privé, où les établissements seraient moins sélectifs que dans le secteur public et s'appuient largement sur l'enseignement à distance, ce qui peut permettre d'augmenter le taux d'encadrement (OCDE, 2018^[18]). Les étudiants brésiliens ont donc à surmonter soit l'obstacle de la performance, car ils doivent exceller pour être admis dans le secteur public, où les établissements sont gratuits, mais très sélectifs, soit l'obstacle de l'argent pour s'inscrire dans le secteur privé, ce qui peut limiter leurs possibilités et suscite de sérieuses préoccupations en matière d'égalité des chances (McCowan, 2007^[19]). La différence entre les établissements publics et les établissements privés est plus marquée dans certains autres pays partenaires : en Inde et en Indonésie par exemple, il y a plus de deux fois plus d'étudiants par enseignant dans les établissements publics (40) que dans les établissements privés (19) (voir le Graphique D8.5).

Les différences de taux d'encadrement qui s'observent entre l'enseignement tertiaire de cycle court et les niveaux supérieurs, à savoir en licence, en master et en doctorat ou cursus équivalents, sont d'une ampleur variable selon les pays dont les données sont disponibles (voir le Tableau D8.1), mais doivent être interprétées avec prudence puisque le taux d'encadrement est un indicateur limité des ressources pédagogiques de l'enseignement tertiaire. De plus, les taux de scolarisation relativement faibles qui caractérisent l'enseignement tertiaire de cycle court dans certains pays limitent la comparabilité entre les niveaux de l'enseignement tertiaire (voir l'indicateur B1).

Graphique D8.5. Taux d'encadrement, selon le type d'établissements (2020)



1. Une partie de l'effectif d'étudiants et d'enseignants de l'enseignement post-secondaire non tertiaire est incluse dans l'enseignement tertiaire.

Les pays sont classés par ordre décroissant du nombre d'étudiants par enseignant dans les établissements publics.

Source : OCDE/ISU/Eurostat (2022), Tableau D8.1. Voir la section « Source » pour tout complément d'information et les notes à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

Dans l'enseignement tertiaire de cycle court, c'est en Colombie que le taux d'encadrement varie le plus entre les secteurs public et privé : les étudiants sont sept fois plus nombreux par enseignant dans les établissements publics que dans les établissements privés. Les programmes d'enseignement supérieur à cycle court qui offrent une formation professionnelle initiale aux étudiants constituent une qualification tertiaire très demandée en Colombie et le secteur public joue un rôle important dans l'enseignement à ce niveau, où 83 % des étudiants de l'enseignement supérieur à cycle court sont inscrits en moyenne (voir l'indicateur B1). En licence, en master et en doctorat, tous cursus confondus, le nombre d'étudiants par enseignant est plus élevé dans le secteur public dans 6 pays, plus élevé dans le secteur privé dans 14 pays et comparable dans les deux secteurs dans 3 pays.

Que l'enseignement tertiaire de cycle court se distingue par des taux d'encadrement plus élevés qu'en licence, en master et en doctorat n'aurait rien de surprenant puisque les cursus relèvent plus de la filière professionnelle et sont d'une durée moindre à ce niveau. Cela ne transparaît pas dans les taux d'encadrement moyens des pays de l'OCDE dans les secteurs public et privé, mais en Belgique par exemple, les étudiants sont plus de quatre fois plus nombreux par enseignant dans les établissements publics en licence, en master et en doctorat que dans l'enseignement tertiaire de cycle court. C'est toutefois l'inverse qui s'observe dans des pays tels que la Colombie, le Luxembourg, la Norvège et la République de Türkiye, où les étudiants sont près de deux fois plus nombreux par enseignant dans les établissements publics au niveau tertiaire à cycle court qu'aux niveaux licence, master et doctorat (voir le Tableau D8.1).

Définitions

Il existe deux catégories de personnel enseignant :

- **Les assistants académiques et les assistants de recherche**, dont le personnel et les étudiants qui aident les enseignants à enseigner.
- **Les enseignants**, soit le personnel directement chargé d'enseigner. Relèvent du personnel enseignant les enseignants qui ont une charge de cours, qui dispensent un enseignement spécialisé, qui prennent en charge des étudiants constituant une classe entière dans une salle de classe ou réunis en petits groupes dans une salle spécialisée ou qui donnent des cours particuliers dans une salle de classe ou un autre local. Dans l'enseignement tertiaire, le corps académique inclut le personnel dont la mission principale porte sur l'enseignement ou la recherche ou les deux. Sont également considérés comme enseignants les chefs de département qui ont une charge de cours, mais le personnel non certifié qui aide les enseignants dans leurs cours aux étudiants, comme les assistants académiques et autres personnels paraprofessionnels, en est exclu.

Méthodologie

Le taux d'encadrement d'un niveau d'enseignement est calculé comme suit : l'effectif d'équivalents scolarisés à temps plein au niveau considéré est divisé par l'effectif d'équivalents temps plein enseignant à ce même niveau par type d'établissements.

Il faut des données harmonisées sur l'effectif enseignant et l'effectif scolarisé pour que les taux d'encadrement soient révélateurs. Par exemple, si les enseignants en poste dans des établissements confessionnels ne sont pas comptabilisés dans le corps académique, les étudiants de ces établissements doivent être exclus.

Voir le *Guide de l'OCDE pour l'établissement de statistiques internationalement comparables dans le domaine de l'éducation 2018* (OCDE, 2018_[20]) pour de plus amples informations. Voir les notes spécifiques aux pays à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

Source

Les données se rapportent à l'année académique 2019/20 et proviennent de l'exercice UNESCO-ISU / OCDE/Eurostat de collecte de données statistiques sur l'éducation réalisé par l'OCDE en 2021 (pour plus de précisions, voir l'annexe 3, https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

Références

- Aarrevaara, T., I. Dobson et J. Wikstrom (2015), « Changing employment and working conditions », dans *Academic Work and Careers in Europe : Trends, Challenges, Perspectives*, Springer, https://doi.org/10.1007/978-3-319-10720-2_5. [11]
- Baldwin, R., A. Belin et B. Say (2018), « Why reivent academic retirement? », *New Directions for Higher Education*, vol. 2018/182, pp. 9-16, <https://doi.org/10.1002/he.20276>. [5]
- Casey, A., I. Mandel et P. Ray (2021), « The impact of the COVID-19 pandemic on academic productivity », *COVID-19 e-print*, arXiv, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2109.06591>. [6]
- Commission européenne (2021), *She Figures 2021: Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators*, Direction générale de la recherche et de l'innovation, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>. [13]
- Commission européenne (2016), *Final Report Summary: INTEGER*, Site web de CORDIS Résultats de la recherche de l'UE, <https://cordis.europa.eu/project/id/266638/reporting>. [15]
- Dwivedi, Y. et al. (2020), « Impact of COVID-19 pandemic on information management research and practice: Transforming education, work and life », *International Journal of Information Management*, vol. 55, <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102211>. [7]
- Eurydice (2022), *National Education Systems*, Site web d'Eurydice, https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en. [4]
- Eurydice (2017), *Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff*, Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture, <https://doi.org/10.2797/9642>. [10]
- Kaskie, B. (2017), « The academy is aging in place: Assessing alternatives for modifying institutions of higher education », *The Gerontologist*, vol. 57/5, pp. 816-823, <https://doi.org/10.1093/geront/gnw001>. [2]
- McCowan, T. (2007), « Expansion without equity: An analysis of current policy on access to higher education in Brazil », *Higher Education*, vol. 53, pp. 579-598, <https://doi.org/10.1007/s10734-005-0097-4>. [19]
- OCDE (2021), *Enquête ad-hoc sur la classification du personnel académique d'enseignement et de recherche*, OCDE. [9]
- OCDE (2021), « Reducing the precarity of academic research careers », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 113, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>. [12]
- OCDE (2019), *Benchmarking Higher Education System Performance*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/be5514d7-en>. [8]
- OCDE (2019), *Regards sur l'éducation 2019 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6bcf6dc9-fr>. [1]
- OCDE (2018), *Guide de l'OCDE pour l'établissement de statistiques internationalement comparables dans le domaine de l'éducation 2018 : Concepts, normes, définitions et classifications*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264305380-fr>. [20]
- OCDE (2018), *Rethinking Quality Assurance for Higher Education in Brazil*, Reviews of National Policies for Education, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264309050-en>. [18]
- Pyke, J. et K. White (2018), « Are gender quotas in academia a good idea? », World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/gender-quotas-may-speed-up-equity-in-academia>. [17]

- Sugar, J. et al. (2005), « Academic administrators and faculty retirement in a new era », *Educational Gerontology*, [3]
vol. 31/5, pp. 405-418, <https://doi.org/10.1080/03601270590921672>.
- Winchester, H. et L. Browning (2015), « Gender equality in academia: A critical reflection », *Journal of Higher Education Policy and Management*, [16]
vol. 37/3, pp. 269-281, <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1034427>.
- Winslow, S. et S. Davis (2016), « Gender inequality across the academic life course », *Sociology Compass*, [14]
vol. 10/5, pp. 404-416, <https://doi.org/10.1111/soc4.12372>.

Tableaux de l'indicateur D8

Tableaux de l'indicateur D8. Quel est le profil du corps académique et quels sont les taux d'encadrement dans l'enseignement tertiaire ?

Tableau D8.1	Taux d'encadrement dans le tertiaire, selon niveau d'enseignement et le type d'établissements (2020)
Tableau D8.2	Profil d'âge du corps académique, selon le niveau d'enseignement (2015 et 2020)
Tableau D8.3	Pourcentage de femmes dans le corps académique, selon le niveau d'enseignement et le groupe d'âge (2015 et 2020)

StatLink  <https://stat.link/adfyhi>

Date butoir pour les données : 17 juin 2022. Les mises à jour peuvent être consultées en ligne (<http://dx.doi.org/10.1787/eag-data-en>). D'autres données désagrégées sont également disponibles dans la Base de données de *Regards sur l'éducation* (<http://stats.oecd.org/>).

Tableau D8.1. Taux d'encadrement dans le tertiaire, selon niveau d'enseignement et le type d'établissements (2020)

OCDE	Tertiaire de cycle court				Licence, master et doctorat				Tous niveaux confondus			
	Établissements publics	Établissements privés			Établissements publics	Établissements privés			Établissements publics	Établissements privés		
		Tous établissements privés	Établissements privés subventionnés par l'État	Établissements privés indépendants		Tous établissements privés	Établissements privés subventionnés par l'État	Établissements privés indépendants		Tous établissements privés	Établissements privés subventionnés par l'État	Établissements privés indépendants
Pays	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Australie	m	m	m	m	16	19	x(6)	x(6)	m	m	m	m
Autriche	8	9	x(2)	x(2)	17	13	x(6)	x(6)	15	12	x(10)	x(10)
Belgique ¹	6	6	6	m	28	16	16	m	27	15	15	m
Canada	m	m	m	m	21	m	m	m	m	m	m	m
Chili	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Colombie	48	7	a	7	25	32	a	32	32	23	a	23
Costa Rica	x(9)	m	a	m	x(9)	m	a	m	16	m	a	m
République tchèque	10	11	11	a	16	16	17	16	16	16	17	16
Danemark	23	42	39	m	15	18	18	19	16	28	28	24
Estonie	a	a	a	a	12	22	m	22	12	22	m	22
Finlande	a	a	a	a	12	18	18	a	12	18	18	a
France	12	m	m	m	18	m	m	m	17	m	m	m
Allemagne	11	13	x(2)	x(2)	11	18	x(6)	x(6)	11	18	x(10)	x(10)
Grèce	a	a	a	a	m	a	a	a	m	a	a	a
Hongrie	x(9)	x(10)	x(11)	x(12)	x(9)	x(10)	x(11)	x(12)	11	12	10	14
Islande	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Irlande	x(9)	m	a	m	x(9)	m	a	m	22	m	a	m
Israël	m	m	m	m	16	16	15	33	m	m	m	m
Italie	a	a	a	a	21	20	a	20	21	20	a	20
Japon	m	m	a	m	m	m	a	m	m	m	a	m
Corée	m	m	a	m	m	m	a	m	m	m	a	m
Lettonie	14	13	x(11)	13	a	18	x(11)	18	14	17	16	17
Lituanie	a	a	a	a	15	16	a	16	15	16	a	16
Luxembourg	12	a	a	a	5	a	a	a	5	a	a	a
Mexique	x(9)	x(10)	a	x(12)	x(9)	x(10)	a	x(12)	20	20	a	20
Pays-Bas	13	13	a	13	15	15	a	15	15	14	a	14
Nouvelle-Zélande	16	13	13	85	17	16	16	3	17	14	14	59
Norvège	15	14	14	a	8	20	14	25	8	19	14	25
Pologne	8	a	a	a	11	31	a	31	11	31	a	31
Portugal	x(9)	x(10)	a	x(12)	x(9)	x(10)	a	x(12)	15	14	a	14
République slovaque	7	7	7	a	11	18	a	18	11	16	7	18
Slovénie	17	11	40	9	14	11	9	15	14	11	10	12
Espagne	10	15	15	15	12	17	a	17	12	17	15	17
Suède	10	11	11	a	10	11	11	a	10	11	11	a
Suisse	a	a	a	a	14	m	m	m	14	m	m	m
Türkiye	47	34	a	34	18	21	a	21	22	23	a	23
Royaume-Uni	a	x(10)	x(11)	a	a	x(10)	x(11)	a	a	13	13	a
États-Unis ²	x(9)	x(10)	a	x(12)	x(9)	x(10)	a	x(12)	15	11	a	11
Moyenne OCDE	16	m	17	m	15	18	15	m	15	17	15	21
Moyenne UE22	12	14	18	12	14	17	15	19	14	17	15	18
Partenaires												
Argentine ³	m	m	m	m	m	m	m	m	19	m	m	m
Brésil	2	17	a	17	10	50	a	50	10	50	a	50
Chine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Inde	a	a	a	a	m	m	m	m	40	19	m	m
Indonésie	a	a	a	a	m	m	m	m	m	m	m	m
Arabie saoudite	m	m	m	m	15	11	m	m	18	13	m	m
Afrique du Sud ³	m	m	m	m	m	m	m	m	17	m	m	m
Moyenne G20	m	m	m	m	m	m	m	m	13	15	m	m

Remarque : voir les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations.

1. Les données relatives à l'enseignement tertiaire de cycle court se rapportent uniquement à la Communauté flamande de Belgique.

2. Une partie de l'effectif d'étudiants et d'enseignants de l'enseignement post-secondaire non tertiaire est incluse dans l'enseignement tertiaire.

3. Année de référence : 2019.

Source : OCDE/ISU/Eurostat (2022). Voir la section « Source » pour tout complément d'information et les notes à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

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

StatLink  <https://stat.link/pww5x9>

Tableau D8.2. Profil d'âge du corps académique, selon le niveau d'enseignement (2015 et 2020)

	2020									2015		
	Tertiaire de cycle court			Licence, master et doctorat			Tous niveaux confondus			Tous niveaux confondus		
	Moins de 30 ans	Entre 30 et 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	Entre 30 et 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	Entre 30 et 49 ans	50 ans et plus	Moins de 30 ans	Entre 30 et 49 ans	50 ans et plus
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
OCDE	Pays											
Australie	m	m	m	4	57	40	m	m	m	m	m	m
Autriche	6	43	51	9	51	39	9	50	41	9	54	37
Belgique ¹	9	62	29	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Canada ²	9	45	47	3	45	51	6	45	49	9	47	45
Chili	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Colombie	6	65	29	5	58	37	5	61	34	m	m	m
Costa Rica	38	55	7	5	63	32	5	63	32	m	m	m
République tchèque	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Danemark	3	46	51	20	47	33	19	47	34	17	49	34
Estonie	a	a	a	4	56	40	4	56	40	6	53	41
Finlande	a	a	a	9	46	45	9	46	45	6	45	49
France	10	55	35	12	50	38	12	51	37	m	m	m
Allemagne	4	41	55	23	48	29	23	48	29	25	50	25
Grèce	a	a	a	1	47	52	1	47	52	1	48	52
Hongrie	x(10)	x(11)	x(12)	x(10)	x(11)	x(12)	6	54	40	5	54	41
Islande	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Irlande	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Israël ³	6	52	42	10	48	42	10	48	42	m	m	m
Italie	a	a	a	1	43	56	1	43	56	1	43	56
Japon ⁴	6	51	43	2	50	48	2	50	47	3 ^d	52 ^d	45 ^d
Corée	1	53	45	1	48	51	1	49	50	2	57	41
Lettonie	3	50	47	4	49	48	4	49	48	6	45	49
Lituanie	a	a	a	5	55	40	5	55	40	6	55	39
Luxembourg	6	65	29	30	57	12	29	58	13	31	54	15
Mexique	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Pays-Bas	6	50	44	18	50	32	17	50	33	19	47	33
Nouvelle-Zélande	11	42	47	10	45	45	10	45	46	12	44	44
Norvège	9	44	47	22	45	33	21	45	34	16	44	39
Pologne	0	55	45	4	57	39	4	57	39	m	m	m
Portugal ⁴	x(10)	x(11)	x(12)	x(10)	x(11)	x(12)	4	50	46	4 ^d	57 ^d	39 ^d
République slovaque	5	44	51	4	54	42	4	54	42	6	50	45
Slovénie	2	47	51	5	58	37	4	56	40	0	48	52
Espagne	5	56	39	2	48	49	3	50	47	2	54	44
Suède	5	52	43	5	51	43	5	51	43	5	52	43
Suisse	a	a	a	2	49	49	2	49	49	3	52	46
Türkiye	10	75	15	18	61	21	17	63	20	23	60	17
Royaume-Uni	x(10)	x(11)	x(12)	x(10)	x(11)	x(12)	6	57	37	6	52	42
États-Unis	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Moyenne OCDE	7	52	40	9	51	40	8	52	40	9	51	40
Moyenne des pays dont les données des deux années de référence sont disponibles							9	51	41	9	51	40
Moyenne UE22	5	51	44	9	51	40	9	51	40	9	50	41
Partenaires												
Argentine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Brésil	1	54	45	4	62	34	4	62	34	8	61	31
Chine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Inde	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Indonésie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Arabie saoudite	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Afrique du Sud	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
Moyenne G20	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m

Remarque : voir les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations.

1. Les données relatives à l'enseignement tertiaire de cycle court se rapportent uniquement à la Communauté flamande de Belgique.

2. Établissements publics uniquement dans l'enseignement tertiaire.

3. Établissements publics uniquement dans l'enseignement tertiaire de cycle court.

4. Des enseignants affectés à l'enseignement post-secondaire non tertiaire peuvent enseigner dans l'enseignement tertiaire (voir l'annexe 3 pour plus de précisions).

Source : OCDE/ISU/Eurostat (2022). Voir la section « Source » pour tout complément d'information et les notes à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

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

Tableau D8.3. Pourcentage de femmes dans le corps académique, selon le niveau d'enseignement et le groupe d'âge (2015 et 2020)

Pourcentage d'enseignantes dans les établissements publics et privés

		2020									2015		
		Tertiaire de cycle court			Licence, master et doctorat			Tous niveaux confondus			Tous niveaux confondus		
		Tous groupes d'âge confondus	Moins de 30 ans	50 ans et plus	Tous groupes d'âge confondus	Moins de 30 ans	50 ans et plus	Tous groupes d'âge confondus	Moins de 30 ans	50 ans et plus	Tous groupes d'âge confondus	Moins de 30 ans	50 ans et plus
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
OCDE	Pays												
	Australie	m	m	m	48	51	45	m	m	m	m	m	m
	Autriche	53	74	49	42	49	37	44	52	39	43	53	38
	Belgique ¹	84	79	85	49	61	46	51	62	48	49	65	44
	Canada ²	54	63	48	44	51	40	49	60	44	49	58	45
	Chili	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Colombie	39	47	31	39	46	32	39	46	31	m	m	m
	Costa Rica	55	45	0	44	44	38	44	44	38	m	m	m
	République tchèque	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Danemark	42	49	36	45	43	41	45	43	41	43	44	37
	Estonie	a	a	a	49	53	46	49	53	46	49	52	46
	Finlande	a	a	a	53	45	52	53	45	52	51	46	51
	France	54	56	50	43	47	37	45	49	40	42	55	36
	Allemagne	32	31	33	40	45	32	40	45	32	38	45	27
	Grèce	a	a	a	37	60	34	37	60	34	33	52	31
	Hongrie	39	53	33	42	52	37	41	47	36	42	52	37
	Islande	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Irlande	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Israël ³	56	70	50	47	53	44	48	54	45	m	m	m
	Italie	a	a	a	38	53	34	38	53	34	37	56	33
	Japon ⁴	50	57	48	25	35	22	30	45	27	27 ^d	47 ^d	23 ^d
	Corée	45	71	34	34	63	23	36	65	25	35	67	21
	Lettonie	63	69	68	53	52	52	55	54	55	56	55	53
	Lituanie	a	a	a	59	60	57	59	60	57	56	54	51
	Luxembourg	51	60	48	35	36	26	36	37	28	38	45	27
	Mexique	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
	Pays-Bas	52	61	43	47	49	38	47	49	38	44	51	34
	Nouvelle-Zélande	54	46	54	52	59	48	52	57	49	49	49	47
	Norvège	41	33	34	49	46	46	48	46	46	46	41	43
	Pologne	67	m	73	47	53	39	47	53	39	m	m	m
	Portugal ⁴	x(7)	x(8)	x(9)	x(7)	x(8)	x(9)	46	44	41	44 ^d	48 ^d	38 ^d
	République slovaque	61	50	60	46	57	43	47	56	44	45	57	41
	Slovénie	43	42	43	42	47	37	42	46	38	41	38	36
Espagne	51	55	49	43	52	37	45	53	39	42	60	36	
Suède	45	46	43	46	48	44	46	48	44	44	48	42	
Suisse	a	a	a	36	52	30	36	52	30	34	52	29	
Türkiye	42	55	27	46	54	33	45	54	33	43	53	30	
Royaume-Uni	x(7)	x(8)	x(9)	x(7)	x(8)	x(9)	46	48	42	44	49	40	
États-Unis ⁴	x(7)	m	m	x(7)	m	m	51	m	m	49	m	m	
Moyenne OCDE	52	55	46	44	51	39	45	51	40	43	52	39	
Moyenne des pays dont les données des deux années de référence sont disponibles							45	51	40	43	51	38	
Moyenne UE22	54	56	52	45	51	41	46	51	41	44	52	40	
Partenaires	Argentine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Brésil	48	0	47	46	52	43	46	52	43	45	50	
	Chine	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Inde	a	a	a	m	m	m	42	m	m	m	m	
	Indonésie	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Arabie saoudite	29	m	m	42	m	m	42	m	m	40	m	
	Afrique du Sud	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	
	Moyenne G20	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	

Remarque : voir les sections « Définitions » et « Méthodologie » pour de plus amples informations.

1. Les données relatives à l'enseignement tertiaire de cycle court se rapportent uniquement à la Communauté flamande de Belgique.

2. Établissements publics uniquement dans l'enseignement tertiaire.

3. Établissements publics uniquement dans l'enseignement tertiaire de cycle court.

4. Des enseignants affectés à l'enseignement post-secondaire non tertiaire peuvent enseigner dans l'enseignement tertiaire (voir l'annexe 3 pour plus de précisions).

Source : OCDE/ISU/Eurostat (2022). Voir la section « Source » pour tout complément d'information et les notes à l'annexe 3 (https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2022_X3-D.pdf).

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



Extrait de :
Education at a Glance 2022
OECD Indicators

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/3197152b-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2022), « Quel est le profil du corps académique et quels sont les taux d'encadrement dans l'enseignement tertiaire ? », dans *Education at a Glance 2022 : OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/f79b118a-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.