



Organisation
internationale
du Travail

Rapport mondial sur les salaires 2016/17

Les inégalités salariales au travail

Rapport mondial sur les salaires

Rapport mondial sur les salaires 2016/17
Les inégalités salariales au travail

Organisation internationale du Travail

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a été fondée en 1919 pour promouvoir la justice sociale et ainsi contribuer à une paix universelle et durable. L'OIT est responsable de l'élaboration et de la surveillance des normes internationales du travail. C'est la seule institution tripartite des Nations Unies: elle rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans le but de définir conjointement des politiques et programmes promouvant le travail décent pour tous. Ce dispositif original confère un avantage à l'OIT pour incorporer un savoir issu du «monde réel» concernant l'emploi et le travail.

Rapport mondial sur les salaires 2016/17

Les inégalités salariales au travail

Copyright © Organisation internationale du Travail 2017
Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport mondial sur les salaires 2016/17: les inégalités salariales au travail

Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2017

ISBN 978-92-2-231151-4 (imprimé)

ISBN 978-92-2-231152-1 (pdf Web)

salaires / disparité des salaires / salaire minimum / politique des salaires / pays développés / pays en développement

13.07

Également disponible en anglais: ISBN: 978-92-2-130928-4 (imprimé); ISBN: 978-92-2-130929-1 (pdf Web);
espagnol: 978-92-2-331203-9 (imprimé), 978-92-2-331204-6 (pdf Web); portuguais: ISBN 978-92-2-831239-3 (pdf Web);
et russe: ISBN 978-92-2-430999-1 (imprimé), 978-92-2-431000-3 (pdf Web);

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.
Création graphique, conception typographique, mise en pages, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.
PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-CORR-WEI-REPRO

Préface

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 qu'ont adopté les Nations Unies inscrit le travail décent pour tous, femmes et hommes, ainsi que la réduction des inégalités parmi les grands objectifs d'un nouveau programme politique universel. Croissance des salaires et inégalités salariales sont au cœur de ce programme. L'objectif de développement durable (ODD) 8 appelle à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous», ce qui souligne l'importance de parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale. L'ODD 10 vise à «réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre» et met en avant l'amélioration progressive du revenu des 40 pour cent les plus pauvres de la population, l'élimination des discriminations et l'adoption de politiques budgétaires, salariales et sociales visant à parvenir progressivement à une plus grande égalité. La part des revenus du travail dans le PIB, qui reflète la relation entre la croissance des salaires moyens et la productivité du travail, a été reconnue comme un indicateur clé dans ce domaine. Le G20 a aussi exprimé ses préoccupations face aux inégalités, dont il a identifié le creusement comme un danger pour la cohésion sociale et politique, et comme coûteux en termes de croissance économique¹.

Cette nouvelle livraison du *Rapport mondial sur le salaire* du BIT – la cinquième depuis maintenant une décennie – constitue un apport à ce programme en mettant des informations et des données comparées sur l'évolution récente des salaires à la disposition des gouvernements, des partenaires sociaux, de la communauté scientifique et du grand public. Les tendances mises en évidence montrent que la croissance des salaires réels a fortement ralenti à l'échelle mondiale au cours de la période qui a suivi la crise économique de 2008, la décélération ayant désormais repris après un redressement en 2010. Si l'on exclut la Chine, où la croissance des salaires est plus rapide que partout ailleurs, le taux de croissance des salaires est passé au-dessous de 1 pour cent en 2015. Comme il a été souligné lors des réunions annuelles de la Banque mondiale et du FMI en octobre 2016, raviver la croissance suppose une augmentation des dépenses de consommation, donc des politiques durables en matière de salaires et de protection sociale². Améliorer la croissance et les possibilités de travail décent sera essentiel pour sortir du piège de croissance molle dans lequel l'économie mondiale est aujourd'hui engluée.

Tandis que le précédent rapport de la série portait sur les salaires et les inégalités de revenus du point de vue des ménages, le *Rapport mondial sur les salaires* de cette année analyse dans quelle mesure les inégalités salariales d'ensemble

1. Voir <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.

2. Voir http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm.

découlent d'inégalités salariales *entre* les entreprises ou bien *internes* aux entreprises. L'analyse repose sur des travaux économiques récents et novateurs, rendus possibles par de nouvelles bases de données qui fournissent des informations détaillées à la fois sur les travailleurs et sur les entreprises au sein desquelles ils travaillent. Ces travaux montrent que dans de nombreux pays l'évolution des inégalités salariales entre les entreprises a été le principal vecteur de la tendance suivie par les inégalités salariales d'ensemble. Les résultats du présent rapport montrent que l'importance des inégalités salariales internes aux entreprises – et leur contribution aux inégalités salariales d'ensemble – ont sans doute été sous-estimées dans le passé. Les inégalités salariales internes aux entreprises, surtout les grandes, ont pris d'autant plus d'importance que les 1 pour cent qui se situent au sommet de l'échelle salariale des entreprises laissent les autres très loin derrière. Ces résultats ont d'importantes implications politiques qui sont considérées dans la dernière partie du rapport.

Une autre question soulevée par le rapport de cette année tient à l'importance du dialogue social et de la négociation collective comme moyen de promouvoir une croissance inclusive. Les faits montrent que, lorsque la couverture de la négociation collective est large, la répartition des revenus est plus resserrée et la croissance plus stable. La coopération tripartite entre les gouvernements et les partenaires sociaux est importante pour mettre en place un cadre propice à une négociation collective efficace. Les mandants tripartites de l'OIT ont aussi réitéré de façon constante que le premier principe à appliquer dans la fixation du salaire minimum est la pleine consultation des partenaires sociaux et, autant qu'il est possible, leur participation directe, sur un pied d'égalité, à toutes les étapes de l'établissement et du fonctionnement d'un système de salaire minimum³.

Je suis certain que ce rapport, comme ceux qui l'ont précédé, stimulera d'importants débats politiques et constituera un matériau utile au dialogue social, partout dans le monde.



Guy Ryder
ILO Director-General

3. Voir par exemple les résultats de la discussion de l'Étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima par la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail en 2014 à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246778.pdf.

Table des matières

Préface	v
Remerciements	xiii
Résumé analytique	xv

Partie I. Évolution des salaires: les grandes tendances

1 Introduction	1
2 Le contexte économique	3
2.1 Croissance économique en progrès dans les économies développées, mais ralentie au niveau mondial	3
2.2 Marchés du travail: évolution récente	6
3 Évolution des salaires: tendances mondiales et régionales	7
3.1 Tendances mondiales	7
3.2 Tendances dans les pays du G20	8
3.3 Tendances régionales	9
3.4 Sélection de tendances nationales	11
3.5 Salaires et risque de déflation	14
4. Salaires, productivité et part du travail	16
4.1 Écart persistant entre la croissance de la productivité du travail et la croissance des salaires	16
4.2 Déclin général de la part du travail	16
5 Inégalités salariales et salaire minimum	22
5.1 Inégalités salariales	22
5.2 Salaire minimum	25
6 Écarts moyens de rémunération entre hommes et femmes	31

Partie II. Les inégalités salariales au travail

7 Introduction	35
8 La répartition générale des salaires	37
8.1 Répartition des salaires par niveau	37
8.2 La répartition des salaires examinée au moyen de divers indicateurs d'inégalités	42
9 Les caractéristiques des travailleurs	46
9.1 Examiner les effets sur les salaires des caractéristiques personnelles et professionnelles	46
9.2 Répartition des salaires selon les caractéristiques des travailleurs en Europe	46

9.3 Répartition des salaires selon les caractéristiques des travailleurs dans les économies émergentes	50
9.4 Effets des caractéristiques des travailleurs sur la répartition des salaires.	50
10 Les inégalités salariales inter et intraentreprises	61
10.1 Résultats des recherches antérieures.	61
10.2 Comparaison du salaire moyen des entreprises	64
10.3 Comparaison des différences de salaires intra et interentreprises.	72
10.4 Comparaison entre salaires individuels et salaire moyen	78
10.5 Dans quelle mesure les inégalités salariales sont-elles dues aux inégalités intraentreprises ou aux inégalités interentreprises?	83
10.6 Visualisation des inégalités salariales intra et interentreprises	84
11 Écart salarial entre hommes et femmes et considérations liées au travail	87
11.1 Écart salarial entre hommes et femmes au travail	87
11.2 À partir de quel âge l'écart salarial entre hommes et femmes se manifeste-t-il?	89

Partie III. Résumé et conclusions

12 Nécessité de coordonner les politiques à l'échelle mondiale	93
13 Domaines d'intervention de politiques nationales spécifiques.	94
13.1 Salaire minimum et négociation collective	94
13.2 Au sommet de l'échelle salariale: autorégulation ou plus de réglementation?	96
13.3 Gains de productivité dans des entreprises durables	97
13.4 Inégalités salariales entre catégories de travailleurs, y compris entre femmes et hommes	98
14 Autres mesures pour réduire les inégalités	99
14.1 Mesures fiscales et budgétaires: impôts et transferts	99
14.2 Mesures qui affectent indirectement les salaires et leur répartition	100

Annexes

I. Tendances mondiales des salaires: questions méthodologiques.	101
II. Groupements régionaux du BIT	117
III. Couvertures des estimations régionales et mondiales	119
IV. Sélection des pays et des données de la partie II	121
V. Décomposition de la variance	125
Notes	129
Bibliographie	135

Encadrés

1	La base de données du BIT sur les salaires dans le monde	7
2	Déflation et salaires au Japon	14
3	Détermination de la part du travail	17
4	Le nouveau guide en ligne du BIT sur les salaires minima	27
5	Derrière l'écart salarial hommes-femmes: revue de la littérature	32
6	Les effets sur les salaires des caractéristiques affectant les qualifications	56
7	Inégalités salariales inter et intraentreprises: revue de la littérature	62
8	Inégalités salariales intraentreprises, par centiles	74
9	Représentation des salaires des individus et des salaires versés par les entreprises qui les emploient	79
A1	Définition des salaires	102

Figures

1	Croissance économique 2006-2016 (taux annuel moyen de croissance du PIB, prix constants)	4
2	Inflation, 2006-2016 (indice des prix à la consommation, moyenne)	4
3	Croissance économique par région, 2010 et 2015 (taux annuel moyen de croissance du PIB, prix constants)	5
4	Inflation par région, 2010 et 2015 (indice des prix à la consommation, moyenne)	5
5	Croissance des salaires réels moyens dans monde: taux annuel, 2006-2015	8
6	Croissance des salaires réels moyens dans les pays du G20: taux annuel, 2006-2015.	9
7	Croissance des salaires réels moyens par région: taux annuel, 2006-2015	10
8	Croissance des salaires réels dans les pays développés du G20: 2006-2015	12
9	Croissance des salaires réels dans les pays émergents du G20: 2006-2015	13
10	Croissance des salaires réels dans une sélection de pays d'Europe: 2007-2015	13
11	Salaires réels et productivité du travail dans les économies développées, moyennes, 1999-2015	18
12	Répartition de la part du travail ajustée dans un échantillon de 133 économies, 1995 et 2014	19
13	Part du travail dans quatre économies développées et émergentes.	19
14	Évolution de la part du travail ajustée, avant, durant et après la crise.	20
15	Une mesure des inégalités salariales: le rapport interdécile D9/D1	23
16	Les inégalités salariales dans les pays de l'OCDE	23
17	Les inégalités salariales dans une sélection de pays émergents et en développement.	23
18	Évolution des inégalités de revenus entre 1995 et 2012.	24
19	Évolution de la part du travail et des inégalités de revenus, 1995-2012.	25
20	Salaires minimum: comparaison avec les salaires médian et moyen, sélection de pays d'Europe.	29

21	Salaire minimum: comparaison avec les salaires médian et moyen, sélection d'économies émergentes	29
22	Convergence des salaires minima dans les pays à revenu élevé.	30
23	Écart entre les rémunérations horaires des hommes et des femmes, sélection de pays (données provisoires).	31
24	Les salaires horaires en Europe, 2002, 2006 et 2010	38
25	Les salaires mensuels en Europe, 2002, 2006 et 2010.	38
26	Répartition des salaires dans une sélection de pays d'Europe, 2010.	39
27	Répartition des salaires dans une sélection de pays en développement, dernière année disponible	40
28	Composition des gains mensuels moyens en Europe, 2002, 2006 et 2010.	41
29	Répartition par centile des salaires réels mensuels bruts en Europe, moyennes pondérées, 2010.	43
30	Regard sur les «déciles» de la répartition salariale: caractéristiques des individus, économies européennes, 2010.	48
31	Regard sur les «déciles» de la répartition salariale: caractéristiques des individus, économies émergentes.	51
32	Écarts entre salaires horaires prédits et observés, Europe	57
33	Écarts entre salaires horaires prédits et observés selon la durée du travail, le sexe et le type de contrat, Europe	58
34	Écarts entre salaires horaires prédits et observés, économies émergentes et à faible revenu	59
35	Inégalités salariales interentreprises, Europe, 2002, 2006 et 2010.	65
36	Répartition du salaire par entreprise, sélection de pays d'Europe, 2010	66
37	Inégalités salariales interindividuelles et interentreprises, comparaison P90/P10 et P100/P10, sélection de pays d'Europe, 2010	67
38	Répartition du salaire par entreprise, sélection de pays en développement	68
39	Inégalités salariales interindividuelles et interentreprises, sélection de pays en développement	68
40	Proportion d'entreprises dont le salaire moyen est bas, intermédiaire ou élevé, sélection de pays d'Europe et Europe entière, 2010	69
41	Proportion d'entreprises dont le salaire moyen est bas, moyen ou élevé, sélection de pays émergents et en développement, dernières années.	70
42	Proportion de salariés et salaire moyen par branche d'activité, sélection de pays.	71
43	Répartition des entreprises selon leur salaire horaire moyen, avec les minima et maxima individuels moyens de chaque centile, 2010	73
44	Écart pondéré entre les salaires horaires minimum et maximum au sein des entreprises	75
45	Salaires moyens des entreprises et écarts type	75
46	Écarts de salaire et catégories professionnelles: entreprises ventilées par branche d'activité, classées selon le salaire horaire moyen dans l'entreprise	77

47	Écarts de salaire et catégories professionnelles: entreprises ventilées par taille, classées selon le salaire horaire moyen dans l'entreprise	78
48	Salaires horaires moyens, des individus et des entreprises, centiles du salaire des individus	78
49	Zoom sur les salariés du bas de l'échelle: salaire horaire moyen des individus et des entreprises	81
50	Zoom sur les salariés du haut de l'échelle: salaire horaire moyen des individus et des entreprises	81
51	Décomposition de la variance du salaire horaire pour 22 économies d'Europe, 2010	84
52	Le pic des inégalités salariales en Europe, 2010	86
53	L'écart salarial entre hommes et femmes: A) dans la population, B) dans l'entreprise, 2010	88
54	L'écart salarial hommes-femmes dans les catégories professionnelles supérieures et parmi les 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés (salaires horaires, 2010)	88
55	Écart salarial entre hommes et femmes chez les salariés en fonction de l'âge, salaires horaires réels (année de base: 2010).	90
A1	Proportion de salariés dans l'emploi total, 1995-2015	102
A2	Répartition normale du logarithme des salaires horaires	126

Tableaux

1	Divers indicateurs des inégalités, 22 pays d'Europe, 2010	44
2	Divers indicateurs des inégalités, sélection de pays en développement, 2010	45
3	Ventilation des estimations présentées à la figure 44 par branche d'activité et taille de l'entreprise, salaires horaires moyens, euros, 2010: écart pondéré entre les salaires horaires minimum et maximum au sein des entreprises, sélection de centiles	76
4	Ventilation des données représentées à la figure 48 par branche d'activité et taille de l'entreprise, salaires horaires moyens, euros, 2010: sélection de centiles de la répartition du salaire horaire des individus et salaire moyen des individus et des entreprises où ils travaillent	82
5	Variation totale, intra et interentreprises, du salaire horaire brut en Europe 2002-2010	84
6	Répartition des postes de direction dans la population, Europe, moyennes 2010	89
A1	Salaires nominaux et croissance des salaires réels, par pays, 2013-2015	109
A2	Nouveau groupement régional du BIT	117
A3	Ancien groupement régional du BIT	118
A4	Couverture de la base de données mondiale du BIT sur les salaires, 2015 (pourcentages)	119
A5	Couverture de la base de données mondiale du BIT sur les salaires, 2007-2015 (pourcentages).	119

«Il est faux de croire que les graves inégalités d'aujourd'hui sont le produit de forces que nous ne maîtrisons aucunement.»
Anthony B. Atkinson, *Inequality: What can be done?* (2015)

Remerciements

Le rapport a été établi par l'équipe du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT, avec des contributions d'autres collègues du BIT basés à Genève et dans les bureaux extérieurs, sous la responsabilité de Philippe Marcadent, chef d'INWORK. Patrick Belser et Rosalia Vazquez-Alvarez ont été les principaux responsables de la rédaction du rapport; Nicolas Maître a dirigé l'analyse pour la partie I avec le soutien de Ding Xu, et Rosalia Vazquez-Alvarez a dirigé et coordonné la partie II. Chris Edgar a coordonné la préparation, la publication et l'examen collégial anonyme du rapport. Patrick Bolle a traduit la version française. Le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) a réalisé le design, la mise en pages, la correction et l'impression. Nous remercions tout particulièrement Déborah Greenfield, Directrice générale adjointe du BIT, et Sandra Polaski pour leurs précieux apports et suggestions qui ont permis d'améliorer la qualité du rapport.

Contributions spécifiques

La partie II du rapport est dérivée d'un projet d'étude comprenant des analyses de données et des contributions de Flore Brown, Tobias Haepf, Asier Mariscal, Roxana Maurizio, Zulfan Tadjoeeddin et Nada Trifkovic. L'examen collégial technique concernant la partie II, mené en plus de l'examen collégial général du rapport, a été réalisé par Andrea Regoli et Antonella D'Agostino (Université Parthenope de Naples). Nous remercions également Natalia Volkow Fernandez et l'Instituto Nacional de Estadísticas e Geografía (INEGI) qui nous ont donné accès à leur laboratoire de données au siège de Mexico, ainsi que Flor Brown et Isalia Navas pour leur aide dans l'analyse quantitative des données sur le Mexique.

Les estimations mondiales et régionales figurant dans la partie I du rapport reposent sur la même méthodologie (décrite dans l'annexe I) que celle qui a été utilisée dans les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, et qui a été élaborée en collaboration avec le Département de statistique du BIT, sur la base d'une proposition de Farhad Mehran (consultant pour le BIT). Cette méthodologie a fait l'objet d'un examen collégial en 2011, mené par Yves Tillé (Institut de statistique, Université de Neuchâtel), Yujin Jeong (American University) et Joseph L. Gastwirth (George Washington University, Washington, DC) et Joyup Ahn (Institut coréen du travail).

Remerciements particuliers

Nous remercions en particulier tous les offices nationaux de statistique qui nous ont aidés à rassembler des données. Nous souhaitons également remercier toute l'équipe du BIT/SIALC (Système d'information et d'analyse du marché du travail) à

Panama, en particulier Bolívar Pino, qui nous a fourni des données sur les salaires pour l'Amérique latine et les Caraïbes, ainsi que Cuntao Xia (BIT, Bangkok) qui nous a communiqué des données en provenance d'Asie et nous a fourni de nouvelles estimations de la croissance des salaires réels en Inde.

Nous souhaitons également remercier les personnes suivantes pour leurs contributions et observations très utiles: Janine Berg, Ekkehard Ernst, Xavier Estupiñan, Youcef Ghellab, Naj Ghosheh, Susan Hayter, Frank Hoffer, Steven Kapsos, Daniel Kostzer, Andres Marinakis, Uma Rani, Catherine Saget, Kristen Sobeck, Nicolas Studer, Steven Tobin et Manuela Tomei. Nous remercions tout particulièrement les deux personnes qui ont réalisé l'examen collégial anonyme. Nous tenons aussi à signaler les contributions de Panagiotis Giannarakis, Luis Pinedo Caro, Ulrike Stein et Andrew Watt.

Sir Anthony B. Atkinson (1944-2017) est intervenu comme évaluateur externe pour plusieurs éditions du *Rapport mondial sur les salaires*, y compris la présente édition. Ces commentaires ont toujours permis d'améliorer le contenu des rapports et le BIT lui est reconnaissant pour ses apports inestimables.

Sources des données

Le présent rapport est en partie fondé sur des données de l'Enquête européenne sur la structure des salaires (SES) d'Eurostat, 2003-2010. Nous remercions Eurostat de nous avoir fourni ces données dans le cadre du contrat RPP 252/2015-SES-ILO. Le rapport est aussi fondé sur des données provenant des Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC). Nous remercions Eurostat de nous avoir fourni ces données dans le cadre du contrat 52/2013-EU-SILC. Toutes les conclusions tirées des données relèvent de l'entière responsabilité des auteurs.

Résumé analytique

Partie I. Évolution des salaires: les grandes tendances

Contexte

Depuis quelques années, on convient de plus en plus qu'il faut suivre de près l'évolution des salaires et mener des politiques salariales qui s'inscrivent dans la durée pour prévenir la stagnation des salaires, élever le niveau de rémunération des millions de travailleurs pauvres que l'on dénombre dans le monde, assurer une répartition équitable, réduire les inégalités excessives de salaires et de revenus, et conforter la consommation en tant que pilier d'économies viables.

Ralentissement de la croissance des salaires à l'échelle mondiale

La partie I de cette nouvelle livraison du *Rapport mondial sur les salaires* montre que, après la crise financière de 2008-09, la croissance des salaires réels dans le monde a connu une reprise en 2010, mais pour ensuite ralentir, passant de 2,5 pour cent en 2012 à 1,7 pour cent en 2015, son niveau le plus bas sur quatre ans. Si l'on exclut les chiffres de la Chine, où la croissance des salaires est plus forte qu'ailleurs, le taux de croissance des salaires réels est tombé de 1,6 pour cent en 2012 à 0,9 pour cent en 2015.

Croissance des salaires plus faibles dans les économies émergentes et en développement

Depuis la crise, la croissance des salaires observée à l'échelle mondiale s'expliquait en grande partie par leur augmentation relativement forte dans les pays émergents et en développement d'Asie et du Pacifique, surtout en Chine, ainsi que dans quelques autres pays ou régions en développement. Plus récemment, cette tendance s'est ralentie ou inversée. Dans les pays émergents ou en développement du G20, le taux de croissance des salaires réels a chuté de 6,6 pour cent en 2012 à 2,5 pour cent en 2015. Si l'on considère les évolutions régionales, en 2015, la croissance des salaires réels est restée relativement solide en Asie avec un taux de 4,0 pour cent, a ralenti en Asie centrale et occidentale, avec 3,4 pour cent, et était estimée à 2,1 pour cent dans les États arabes et à 2,0 pour cent en Afrique. En 2015, les salaires réels ont chuté de 1,3 pour cent en Amérique latine et aux Caraïbes (chiffre essentiellement dû à la baisse des salaires au Brésil), et de 5,2 pour cent en Europe orientale (surtout du fait d'une baisse en Fédération de Russie et en Ukraine).

Plus forte croissance des salaires dans les pays développés

En revanche, la croissance des salaires réels s'est accélérée dans les pays développés. Ainsi, parmi les pays développés du G20, son taux est passé de 0,2 pour cent en 2012 à 1,7 pour cent en 2015, le taux le plus élevé des dix dernières années. En 2015, ce taux est monté à 2,2 pour cent aux États-Unis, à 1,5 pour cent en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, et à 1,9 pour cent dans l'Union européenne (UE). Ces tendances s'expliquent pour beaucoup par une accélération de la croissance des salaires aux États-Unis et en Allemagne. On ne sait pas encore si une telle croissance se maintiendra à l'avenir ou si les pays développés reviendront à la tendance à la stagnation salariale antérieure. Dans une situation économique où le risque de déflation s'est accru dans de nombreux pays, la chute des salaires devient elle-même un facteur de risque notable, potentiellement porteur d'une spirale déflationniste des salaires et des prix.

À l'échelle mondiale, la reprise observée en Amérique du Nord et dans certains pays d'Europe ne suffit pas à compenser le déclin que l'on constate dans les pays émergents et en développement. La réduction de l'écart de croissance des salaires entre pays développés et pays en développement implique aussi un ralentissement du phénomène de convergence salariale entre les deux catégories de pays.

Part des revenus du travail: tendances contrastées

L'évolution des salaires réels est influencée par des facteurs économiques comme la croissance du PIB et l'inflation, mais aussi par d'autres déterminants. De nombreux travaux ont désormais montré que dans la majorité des pays la croissance des salaires au cours des dernières décennies est restée en-deçà de celle de la productivité du travail, avec pour conséquence une chute de la part des salaires dans la valeur ajoutée (que l'on désignera aussi, par commodité, comme «part du travail» ou «part salariale»). Cela est probablement dû à la combinaison de plusieurs facteurs: mondialisation, progrès technique favorisant la main-d'œuvre qualifiée, affaiblissement des institutions du marché du travail et pression accentuée des marchés financiers pour allouer les surplus des grandes entreprises aux investisseurs. Le présent rapport montre que, après quelques mouvements à la hausse – de nature anticyclique et prévisibles – qui se sont manifestés entre 2007 et 2010 dans de nombreux pays, la part du travail a repris sa tendance de long terme, à la baisse, entre 2010 et 2015, dans une petite majorité de pays. Parmi les exceptions figurent la Chine, l'Allemagne et les États-Unis; mais même dans ces pays la part du travail reste inférieure à ses plus hauts niveaux historiques.

Inégalités salariales et salaire minimum

La mesure des salaires moyens ne nous dit rien de la façon dont ceux-ci sont répartis entre les différentes catégories de salariés. Il est avéré qu'au cours des dernières décennies les inégalités salariales se sont creusées dans de nombreux pays. Si un certain degré d'inégalités reflète les différences de caractéristiques, personnelles et professionnelles, entre les travailleurs, on s'inquiète tout de même

des conséquences sociales et économiques néfastes d'inégalités excessives. Ce rapport montre la corrélation, fréquemment observée, entre les inégalités salariales, les inégalités de revenus des ménages et le déclin de la part du travail.

Ces toutes dernières années, de nombreux pays ont institué un salaire minimum, ou bien l'ont consolidé, comme moyen de soutenir les travailleurs faiblement rémunérés et de réduire les inégalités salariales. Des observations récentes montrent que, lorsqu'il est fixé à un niveau approprié, le salaire minimum peut élever le revenu des travailleurs faiblement rémunérés – dont un grand nombre sont des femmes – sans effet néfaste significatif sur l'emploi. La fixation des niveaux de salaire minimum est toutefois une affaire de dosage; elle doit s'appuyer sur des données empiriques, se faire en étroite consultation avec les partenaires sociaux ou, le cas échéant, avec leur participation directe sur un pied d'égalité. Le présent rapport fournit des comparaisons chiffrées entre plusieurs pays sur le niveau du salaire minimum par rapport au salaire médian.

Écart salarial entre hommes et femmes

Si l'on considère la répartition générale des salaires, on observe des écarts entre différentes catégories de travailleurs. L'un d'entre eux est l'écart de rémunération entre hommes et femmes, c'est-à-dire la différence entre leurs salaires moyens. Diverses études ont montré que, dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, cet écart s'est en général réduit avec le temps, mais sans pour autant être complètement comblé. Le présent rapport fournit les estimations disponibles les plus récentes sur l'écart entre le salaire horaire des hommes et celui des femmes dans un grand nombre de pays: on constate de fortes variations d'un pays à l'autre, de pratiquement 0 à presque 45 pour cent.

Partie II. Les inégalités salariales au travail

Fortes inégalités salariales au sommet

On peut mesurer de diverses manières les inégalités salariales dans un pays. Le présent rapport fait apparaître que, si l'on place tous les salariés d'un pays dans l'ordre ascendant de leur salaire et si on les divise en dix groupes (déciles) ou en cent groupes (centiles) de populations égales, presque partout le salaire augmente progressivement tout au long de la répartition, puis il s'élève brutalement pour les 10 pour cent des salariés du décile supérieur, et plus encore pour les 1 pour cent du dernier centile. En Europe, les 10 pour cent de salariés les mieux payés perçoivent en moyenne 25,5 pour cent de la masse salariale totale de leur pays, soit presque autant que les 50 pour cent les moins bien rémunérés, qui se partagent 29,1 pour cent de cette masse salariale. Bien que les données ne soient pas directement comparables, la part du décile supérieur est encore plus grande dans certains pays émergents comme le Brésil (35 pour cent), l'Inde (42,7 pour cent) et l'Afrique du Sud (49,2 pour cent). En Afrique du Sud et en Inde, les 50 pour cent les moins bien rémunérés perçoivent respectivement 11,9 et 17,1 pour cent seulement de la masse salariale totale.

Les caractéristiques des travailleurs ne suffisent pas à expliquer la répartition des salaires

Le rapport montre que le niveau des salaires et l'inégalité de leur répartition ne sont pas déterminés par les seules caractéristiques – niveau d'instruction, âge ou ancienneté – en rapport avec les qualifications des individus, mais par de nombreux autres facteurs: sexe, taille de l'entreprise, type de contrat ou branche d'activité. Les statistiques sur un échantillon de pays développés et en développement montrent qu'un diplôme universitaire ne garantit pas nécessairement l'exercice d'un emploi fortement rémunéré; que les secteurs de la finance et de l'immobilier sont surreprésentés au sommet de l'échelle salariale; et que la proportion de femmes décroît régulièrement à mesure que l'on s'élève le long de cette échelle. En Europe, par exemple, les femmes représentent en moyenne 50 à 60 pour cent des travailleurs des trois déciles les moins bien rémunérés; proportion qui descend à 35 pour cent dans le décile supérieur, et même à moins de 20 pour cent dans le centile supérieur. Le contraste est encore plus fort dans certains pays émergents et en développement. Le rapport présente aussi les résultats d'un modèle visant à expliquer les salaires par les caractéristiques individuelles en rapport avec les qualifications des travailleurs, comme le niveau d'instruction, leur âge et leur ancienneté. Il apparaît que ce modèle laisse inexplicée une part importante des variations salariales observées. En fait, on constate des différences nettes, voire énormes, entre les salaires effectivement observés des individus et ceux qui sont prédits par le modèle en fonction des caractéristiques susmentionnées.

Effets des inégalités salariales d'une entreprise à l'autre

L'échec de l'explication classique des différences de salaire observées par les qualifications a conduit à s'intéresser au lieu de travail en tant que déterminant des inégalités salariales (dans la suite du rapport, nous désignerons aussi ce lieu de travail par «entreprise», en tant qu'entité qui emploie des salariés, sans considération de son statut juridique). Des études récentes montrent que le creusement des inégalités interentreprises (exprimées par la différence de salaire moyen d'une entreprise à l'autre) a joué un rôle important dans l'aggravation des inégalités salariales aux États-Unis entre 1981 et 2013, de même que dans l'atténuation de ces inégalités au Brésil entre 1996 et 2012. Aux États-Unis, les plus fortes inégalités interentreprises peuvent être attribuées en grande partie au phénomène de polarisation selon lequel les travailleurs hautement qualifiés sont concentrés dans certaines entreprises et les travailleurs faiblement qualifiés cantonnés dans d'autres entreprises. Cela s'explique par la tendance aux restructurations et à l'externalisation des activités périphériques sous forme de sous-traitance ou de franchise. Au Brésil, une bonne partie du recul des inégalités interentreprises peut être attribuée à l'élévation du salaire minimum.

Quelle est l'ampleur des inégalités salariales interentreprises?

Notre rapport montre que dans de nombreux pays il existe une certaine correspondance entre faible degré d'inégalités salariales entre les individus et faible degré

d'inégalités salariales interentreprises (comme en Suède ou en Norvège), ou bien entre forts degrés d'inégalités de l'un et l'autre type (comme au Royaume-Uni ou en Roumanie), alors que dans d'autres pays on observe une forte divergence entre ces deux formes d'inégalités. Les inégalités interentreprises tendent à être plus accentuées dans les pays en développement que dans les pays développés. Alors que dans ces derniers les salaires moyens des entreprises du décile supérieur sont de deux à cinq fois supérieurs à ceux du décile inférieur, le rapport est d'un à huit au Viet Nam et même d'un à douze en Afrique du Sud. Nous observons aussi que la Norvège présente une grande proportion d'entreprises dont les rémunérations moyennes se situent au milieu de l'échelle des salaires, alors qu'au Royaume-Uni une forte proportion d'entreprises verse des salaires moyens soit faibles, soit élevés. Dans les pays en développement, on constate des écarts structurels entre une majorité d'entreprises où les rémunérations sont faibles et moyennes et une minorité d'entreprises qui versent des salaires bien plus élevés.

Les effets des inégalités internes aux entreprises

Si les inégalités entre les entreprises ont joué un rôle essentiel dans l'évolution récente des salaires, elles n'expliquent pas l'essentiel des inégalités salariales. Il a déjà été documenté qu'aux États-Unis les inégalités salariales d'ensemble doivent plus aux inégalités *internes* aux entreprises (intraentreprises) qu'aux inégalités *entre* les entreprises (interentreprises). Bien que ces dernières expliquent une bonne part de l'accentuation récente des inégalités salariales, si l'on considère les travailleurs des «mégaentreprises», qui emploient plus de 10 000 travailleurs, on constate que les deux formes d'inégalités se sont considérablement accrues, et dans des proportions similaires.

La pyramide des inégalités salariales en Europe

En 2010, les inégalités salariales intraentreprises représentaient pratiquement la moitié des inégalités salariales totales en Europe. Si l'on classe les entreprises selon leur salaire moyen et si l'on considère leurs salaires minimum et maximum, il apparaît qu'il existe des inégalités salariales considérables, particulièrement au sein des entreprises dont le salaire moyen est relativement élevé. Lorsque l'on compare les salaires des individus au salaire moyen de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, on constate que la plupart (environ 80 pour cent) ont une rémunération inférieure à la moyenne. Tout au bas de la courbe, certains travailleurs ont un salaire très inférieur au salaire moyen de leur entreprise, ce qui dénote que les fortes inégalités au sein de ces entreprises sont la cause de rémunérations excessivement faibles. Tout en haut de la courbe, 0,1 pour cent de l'effectif perçoit une rémunération horaire de 211 euros alors que le salaire moyen dans l'entreprise est de 45 euros de l'heure. Le présent rapport contient des graphiques qui montrent que le versement de salaires extrêmement élevés à un petit nombre de personnes par un petit nombre d'entreprises se traduit par une répartition extrêmement inégalitaire des salaires, en forme de «pyramide», ce qui souligne l'étendue et l'intensité des inégalités salariales non seulement entre les entreprises, mais aussi en leur sein. Il serait

souhaitable de mener cette analyse tant pour les économies émergentes que pour les économies développées, mais ces dernières sont les seules pour lesquelles on dispose de données appariées individu-entreprise, c'est-à-dire à la fois sur les travailleurs et sur les entreprises dans lesquelles ils travaillent.

L'écart salarial entre hommes et femmes dans l'entreprise

Nous avons aussi calculé l'écart salarial entre hommes et femmes à partir de données appariées pour l'Europe. Nous avons observé que l'écart salarial s'est réduit entre 2002 et 2010, mais qu'il reste positif et que, dans une grande majorité de pays d'Europe, il est plus important au sommet qu'au bas ou au milieu de la distribution des salaires. L'écart entre le salaire horaire des hommes et celui des femmes en Europe se situe autour de 20 pour cent, mais il atteint 45 pour cent dans le centile le plus élevé de la distribution des salaires. Chez les directeurs généraux qui figurent parmi les 1 pour cent de salariés les mieux payés, cet écart salarial atteint 50 pour cent. Il est également plus important dans les entreprises où les salaires moyens sont les plus élevés. Ainsi, il atteint presque 50 pour cent parmi les 1 pour cent d'entreprises qui versent les salaires les plus élevées d'Europe. Le rapport fait aussi apparaître que l'écart salarial entre hommes et femmes se manifeste déjà chez les salariés les plus jeunes, mais qu'il se creuse nettement au-delà de 40 ans.

Partie III. Résumé et conclusions

Nécessité de coordonner les politiques à l'échelle mondiale

La stagnation des salaires moyens et le déclin de la part du travail ont des conséquences économiques et sociales. Du côté social, le découplage entre la croissance économique et celle des salaires implique que les travailleurs et leur famille vont estimer ne pas recevoir une part équitable des fruits du progrès économique, ce qui alimentera leur frustration. Du côté économique, la faiblesse de la croissance des salaires pèsera sur la consommation des ménages, donc sur la demande globale, surtout si les salaires stagnent en même temps dans plusieurs grandes économies. Inversement, la plus forte croissance des salaires observée en 2015 dans plusieurs économies a eu des effets économiques positifs au-delà de leurs frontières. Lorsque l'économie peut l'assumer, une croissance plus forte des salaires doit donc être soutenue ou stimulée. Mais cela peut ne pas être le cas dans tous les pays, car dans certains d'entre eux une plus forte croissance des salaires peut augmenter le coût de la main-d'œuvre au-delà de ce qui est supportable par les entreprises et pour l'emploi, avec pour conséquence une réduction des exportations ou des investissements. Il est donc nécessaire d'adopter des approches différenciées, spécifiques aux situations nationales.

Les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires* en appelaient à une coordination des politiques salariales à l'échelle mondiale. Il faut en effet éviter que de trop nombreux pays ne mènent simultanément des politiques de modération salariale, ou ne procèdent à des coupes salariales pour soutenir la compétitivité et les exportations, au risque d'entraîner une chute de la demande globale ou une

déflation à l'échelle régionale ou mondiale. À cet égard, l'inscription des politiques salariales à l'ordre du jour des dernières réunions du G20 constitue une évolution positive. En 2016, le G20 a appelé à mener des politiques macroéconomiques ayant pour objectif une croissance notable des salaires et de la productivité, ainsi qu'à établir les principes d'une politique salariale durable qui renforcerait les institutions et les politiques du marché du travail – comme le salaire minimum et la négociation collective – afin que les augmentations de salaire reflètent mieux les gains de productivité.

Domaines d'intervention de politiques nationales spécifiques

Une action vigoureuse et ambitieuse est nécessaire pour mener à tous les niveaux des politiques qui assurent une croissance durable des salaires et qui garantissent à tous une participation équitable aux fruits du progrès. Ces actions politiques doivent prendre en considération les tendances de long terme aussi bien que les évolutions récentes. Pour être appropriées, elles doivent avant tout porter sur les facteurs spécifiques qui orientent de façon positive ou négative l'évolution des salaires et les inégalités salariales. À la lumière de ces éléments, les politiques nationales devraient prendre en compte les caractéristiques et les éléments moteurs de chaque économie, tout en ayant conscience que de nombreuses tendances à l'œuvre se répercutent fortement sur d'autres pays qui ont des niveaux de développement similaires.

Salaire minimum et négociation collective. Le salaire minimum et la négociation collective ont le potentiel de réduire simultanément les inégalités inter et intra-entreprises. Mais, selon la façon dont elle est organisée, la négociation collective peut donner des résultats différents. Lorsqu'elle a lieu à l'échelle nationale, du secteur ou de la branche d'activité, en impliquant de multiples employeurs, avec une coordination entre les différents niveaux, une forte proportion de travailleurs sont couverts et les inégalités seront probablement réduites entre les entreprises comme au sein de celles-ci. L'extension par les pouvoirs publics des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs peut renforcer cet effet. Lorsque la négociation collective a une base étroite, c'est-à-dire qu'elle se déroule au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, son effet se limite aux inégalités internes à cette entreprise. L'OIT a établi des normes internationales du travail relatives à la négociation collective et au salaire minimum; elle a récemment publié des guides pour l'action politique sur ces deux sujets, où est mise en évidence la complémentarité entre le salaire minimum et la négociation collective.

Initiatives novatrices des employeurs et des travailleurs pour réduire les inégalités par la négociation collective. Ces dernières années, des propositions et des initiatives novatrices ont été mises en avant pour traiter la question du creusement des inégalités interentreprises, notamment entre les acheteurs et leurs sous-traitants, afin d'intégrer tous les maillons de la chaîne d'approvisionnement aux accords conclus par la négociation collective. Au niveau international, certaines entreprises ont souligné la difficulté d'augmenter les salaires d'une seule entreprise dans

un environnement concurrentiel où les acheteurs peuvent «faire leur marché» à la recherche des prix les plus bas. À cet égard, on relève un développement intéressant: certaines grandes marques mondiales ont pris une initiative, conjointement avec les entreprises manufacturières et les syndicats, pour promouvoir la négociation collective multiemployeurs à l'échelle de la branche d'activité dans les pays producteurs de textile et d'habillement¹.

Au sommet de l'échelle salariale: autorégulation ou plus de réglementation? Étant donné l'ampleur des inégalités salariales internes aux entreprises mises en évidence dans le rapport, il est évident que celles-ci doivent s'autoréguler pour maintenir les inégalités salariales dans des limites socialement acceptables. De nombreux directeurs généraux fixent eux-mêmes leur propre salaire, et les actionnaires ont souvent été incapables de garantir une rémunération équitable des directions, conforme aux valeurs sociales, ou même aux résultats des entreprises. L'OIT considère que les «entreprises durables pratiquent le dialogue social, et de bonnes relations professionnelles telles que la négociation collective, l'information, la consultation et la participation des travailleurs. Ce sont des instruments efficaces pour créer des situations avantageuses pour tous, car ils favorisent des valeurs communes, la confiance, la coopération et un comportement socialement responsable» (BIT, 2007, paragr. 13 (1)). Dans le passé, les initiatives pour régler les plus gros salaires se sont concentrées sur la transparence des rémunérations et sur le fait que les actionnaires aient leur mot à dire en la matière. Aujourd'hui se pose aussi la question de savoir si des réglementations supplémentaires ne sont pas nécessaires pour dissuader les systèmes de rémunérations fondés sur la valeur des actions à court terme plutôt que sur les performances de l'entreprise à long terme.

Gains de productivité dans les entreprises durables. Étant donné que les différences de salaires moyens entre les entreprises sont un déterminant important des inégalités salariales d'ensemble, une politique visant à promouvoir les gains de productivité dans les entreprises durables peut à la fois élever les salaires moyens et réduire les inégalités salariales. Toutefois, si le creusement des inégalités interentreprises est dû à la polarisation et à la sous-traitance, il n'y aura guère de marges de manœuvre pour améliorer la productivité dans les segments à faible valeur ajoutée. D'une manière générale, les *Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables*, formulées par l'OIT en 2007, énoncent que l'inégalité et la discrimination sont incompatibles avec le développement d'entreprises durables, et affirment l'importance d'un environnement propice à la création et à la croissance ou à la transformation d'entreprises sur une base durable. Un tel environnement prend en compte la quête légitime de profits – qui est l'un des moteurs principaux de la croissance économique – et la nécessité d'un développement qui respecte la dignité humaine, la durabilité de l'environnement et le travail décent.

1. Voir l'initiative ACT à l'adresse <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

S'attaquer aux inégalités salariales entre catégories de travailleurs, y compris entre femmes et hommes. Les institutions du marché du travail et les politiques salariales seront vraiment efficaces pour réduire les inégalités à la seule condition d'intégrer et de protéger les catégories de travailleurs vulnérables, désavantagés ou victimes de discriminations. L'écart salarial entre hommes et femmes – c'est-à-dire la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes – reste une préoccupation de portée mondiale. Le rapport souligne le fait que, même si l'écart salarial entre hommes et femmes existe dans tous les types d'entreprises, il est particulièrement marqué dans celles où les salaires moyens sont élevés. Cela donne à penser que les évaluations des emplois pratiquées dans les entreprises sont un complément essentiel de la législation qui garantit le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, le contrôle du respect effectif de ce droit par les pouvoirs publics, et l'accès effectif à la justice pour les travailleurs revendiquant ce respect. Les mesures visant à maintenir dans certaines limites les rémunérations des directeurs généraux sont aussi susceptibles de réduire l'écart salarial considérable qui existe entre les hommes et les femmes occupant des postes de direction, comme le montre ce rapport.

Autres mesures pour réduire les inégalités

Tous les moyens de réduire les inégalités ne se résument pas aux mesures envisagées ci-dessus. À cet égard, il vaut la peine de rappeler que le *Rapport mondial sur les salaires* est publié tous les deux ans et que l'édition précédente examinait les relations entre les salaires, les revenus des ménages et les inégalités en général, et qu'il contenait un certain nombre de suggestions quant aux mesures à prendre pour réduire ces inégalités.

Politique fiscale et budgétaire: impôts et transferts, et leurs effets sur les salaires et les inégalités. Dans de nombreuses économies développées, les systèmes fiscaux sont devenus moins progressifs depuis quelques années, amplifiant l'effet des inégalités produites par le marché du travail. Les réformes visant à lutter contre l'évasion fiscale, des entreprises et des personnes, ainsi que celles qui prévoient des crédits d'impôt ciblés à l'intention des ménages à faibles revenus peuvent rétablir dans une certaine mesure la progressivité perdue par les systèmes fiscaux. Une fiscalité plus progressive peut aussi contribuer à réduire les rémunérations des directions, dont les membres seront peut-être moins incités à demander des augmentations. Il est aussi essentiel que les politiques budgétaires s'attaquent aux inégalités au moyen de transferts en direction des ménages à faibles revenus, soit directement en espèces, soit en offrant des possibilités d'emplois publics ou des garanties d'emploi, ou encore sous la forme d'aides alimentaires. Bien que de nombreux pays aient étendu leur système de protection sociale, une grande partie de la population mondiale reste privée d'assurance-maladie et de prestations de vieillesse, et un plus grand nombre encore de personnes vivent sans prestations familiales ni aucune assurance en cas de chômage, d'invalidité, d'accident du travail ou de maternité (BIT, 2014b).

Les mesures qui affectent indirectement les salaires et leur répartition sont des éléments importants d'une action globale. Il s'agit de l'accès à une éducation de qualité, de l'amélioration continue des qualifications de la main-d'œuvre et de l'adéquation entre les emplois et les personnes à la recherche d'emploi. Il s'agit aussi des mesures qui visent à éliminer les écarts de salaire que subissent certains travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi (en particulier les travailleurs temporaires et intérimaires, recrutés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées), dont le nombre augmente dans de nombreux pays industrialisés, mais aussi dans les pays en développement sur des segments du marché du travail où l'emploi typique prévalait jusqu'à présent. Des mesures devraient être prises afin d'étendre aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi les protections dont jouissent les travailleurs en situation d'emploi «typique», ainsi que d'harmoniser les protections associées aux diverses modalités d'emploi. Cela conduirait à appliquer le principe d'égalité de traitement à tous les travailleurs, sans discrimination fondée sur le statut professionnel, mais aussi à réduire les discriminations indirectes entre hommes et femmes, ainsi qu'à garantir que le recours à l'emploi atypique n'a pas pour seule fin d'abaisser les coûts du travail par la détérioration des conditions de travail et de rémunération de certaines catégories de travailleur (BIT, 2016b).

1 Introduction

Depuis quelques années, il est de plus en plus souvent admis qu'il faut suivre de près l'évolution des salaires et mener des politiques salariales qui s'inscrivent dans la durée pour prévenir la stagnation des salaires, élever le niveau de rémunération des millions de travailleurs pauvres que l'on dénombre dans le monde, assurer une répartition équitable, réduire les inégalités excessives de salaires et de revenus, et conforter la consommation en tant que pilier d'économies durables.

Les salaires importent pour plusieurs raisons. Premièrement ils constituent une source de revenu vitale pour les ménages et ont donc une énorme influence sur le niveau de vie des populations. La précédente édition du *Rapport mondial sur les salaires* (BIT, 2015a) a montré que dans les économies développées les salaires représentent environ 70 à 80 pour cent des revenus, avant impôts et après transferts, des ménages dont au moins un membre est en âge de travailler. Pour les classes moyennes de ces pays, la part des salaires dans le revenu total se situe souvent au-dessus de 80 pour cent, tandis que les transferts sociaux jouent un rôle important de complément des salaires pour les ménages ayant de faibles revenus. Dans les pays émergents et en développement, la part des salaires dans le revenu est moindre, se situant entre 50 et 60 pour cent en Argentine et au Brésil, à 40 pour cent au Pérou et à 30 pour cent au Viet Nam. En effet, dans ces pays le revenu de l'emploi indépendant représente une part plus importante du revenu total que dans les pays développés. Il reste que, dans les pays où les revenus ont augmenté et les inégalités de revenus se sont réduites, cela a le plus souvent été dû à la combinaison d'un plus grand nombre d'emplois rémunérés pour les ménages à faibles revenus et d'une répartition plus équitable des salaires. Le rôle des marchés du travail et des salaires dans la réduction de la pauvreté et des inégalités a aussi été mis en évidence par la première édition annuelle du rapport phare de la Banque mondiale, *Poverty and shared prosperity* (Banque mondiale, 2016).

Deuxièmement, les salaires importent pour des raisons économiques et sociales. À l'échelle de l'entreprise, ils représentent un coût, mais à l'échelle macroéconomique une croissance durable des salaires est essentielle pour porter la demande globale à son maximum. Si une croissance excessive des salaires peut mener à l'inflation et au déclin des exportations ou des investissements, à l'inverse, une croissance trop faible de ces mêmes salaires peut freiner la consommation des ménages et la demande intérieure – perspective d'actualité compte tenu de la situation économique mondiale actuelle, qui se caractérise par une croissance molle. Des inégalités excessives peuvent aussi ralentir la croissance économique et détériorer la cohésion sociale (Ostry, Berg et Tsangarides, 2014; d'Hombres, Elia et Weber, 2013). Elles peuvent également entraîner une polarisation politique:

un récent rapport du FMI souligne que dans certains pays la nature du débat politique s'est modifiée du fait de «l'augmentation des inégalités de revenu et [de] changements structurels – dont certains sont liés à la mondialisation – qui semblent avoir favorisé les élites économiques au détriment du reste [de la population]» (FMI, 2016a, p. xiii). Le *Rapport mondial sur les salaires 2012/13* en appelait à une coordination au niveau mondial en vue de promouvoir une croissance des salaires durable et inclusive dans tous les pays. À cet égard, l'inscription des politiques salariales à l'ordre du jour des récentes réunions du G20 constitue une évolution positive.

Enfin, et ce n'est pas la moindre des choses, les salaires représentent davantage que de l'argent; ils sont importants pour l'équité et la dignité humaine. L'OIT affirme depuis toujours que «le travail n'est pas une marchandise» et que, de ce fait, le prix de ce travail ne peut pas être déterminé en appliquant purement et simplement la loi de l'offre et de la demande (voir BIT, 1944 et 2014a). Comme le relève Piketty (2013), «Le système de prix ne connaît ni limite ni morale». Le salaire minimum joue un rôle important pour garantir que les travailleurs sont traités de façon équitable et compatible avec les notions de respect et de dignité humaine. Au-delà du niveau du salaire minimum, les politiques en matière de salaire, de durée et d'horaires de travail, ainsi que d'autres conditions de travail peuvent contribuer à renforcer sensiblement le dialogue social et la négociation collective, et assurer ainsi à tous une participation équitable aux fruits du progrès (BIT, 2008). L'équité suppose une rémunération égale pour un travail de valeur égale, ainsi que l'élimination de toute discrimination salariale entre hommes et femmes ou entre d'autres catégories de travailleurs.

Compte tenu de ces remarques, la partie I de cette édition du *Rapport mondial sur les salaires* fournit des données comparatives sur l'évolution récente des salaires moyens, et les met en rapport avec celles de la productivité du travail. La relation entre la croissance des salaires moyens et la productivité du travail est centrale dans l'élaboration de politiques salariales durables et elle détermine la part du travail dans la valeur ajoutée. Cette partie du rapport fait aussi le point sur les évolutions récentes en matière d'inégalités salariales et apporte des éléments au débat sur la corrélation entre le déclin de la part du travail et le creusement des inégalités de revenus. Dans une autre section de cette même partie I, nous faisons le point sur les tendances en matière de salaire minimum, avec des données comparatives sur son niveau dans les divers pays et régions du monde. La dernière section est consacrée à l'écart salarial entre hommes et femmes. Toutefois, avant d'en venir aux tendances en matière de salaire, cette première partie du rapport fait brièvement le point sur l'évolution récente des économies et des marchés du travail.

2 Le contexte économique

2.1 Croissance économique en progrès dans les économies développées, mais ralentie au niveau mondial

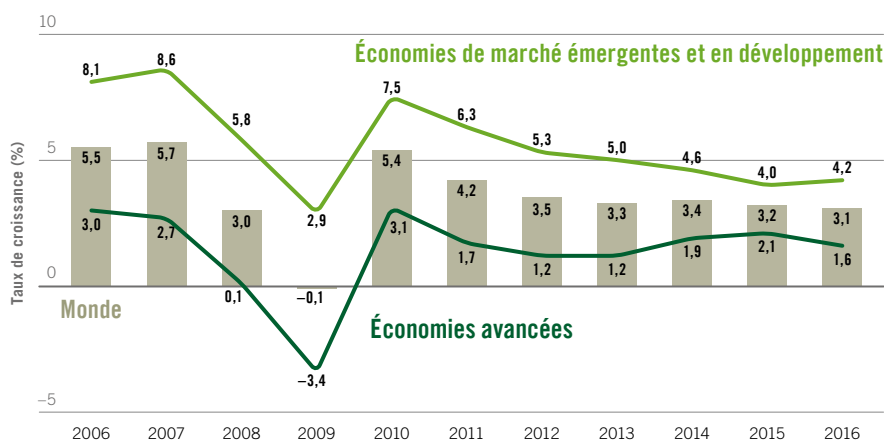
Cette nouvelle édition du *Rapport mondial sur les salaires* paraît dans un contexte de reprise mondiale encore faible et précaire (FMI, 2016b). Huit ans après l'explosion de la crise économique et financière, l'économie mondiale ne s'est pas encore pleinement redressée et il existe un risque élevé qu'elle reste engluée dans une croissance molle si des initiatives coordonnées ne sont pas prises pour stimuler la croissance et la rendre plus inclusive (BIT, 2016a).

La figure 1 montre que le PIB mondial a augmenté à un taux de 3,3-3,5 pour cent entre 2012 et 2014, avant que ce taux ne descende à 3,2 pour cent en 2015, la prévision pour 2016 étant de 3,1 pour cent. Ce ralentissement s'est produit dans une situation où la demande globale était relativement faible, le prix du pétrole et des produits de base à la baisse, l'inflation faible dans les économies développées et les monnaies de certaines grandes économies émergentes sensiblement dépréciées. On a observé un net rétrécissement de l'écart entre les taux de croissance des économies avancées et ceux des économies émergentes ou en développement. Toutefois la timide remontée de la croissance dans les économies avancées en 2015 n'a pas suffi à compenser la décélération, plus prononcée, dans le reste du monde.

Dans les économies avancées, le taux croissance économique est passé d'environ 1,2 pour cent en 2012 et 2013 à 1,9 pour cent en 2014 et 2,1 pour cent en 2015. Mais des craintes subsistent d'observer un ralentissement en 2016 et une stagnation sur le plus long terme. La poussée de croissance de 2014 et 2015 était due aux meilleurs résultats d'un certain nombre de pays – comme l'Allemagne, les États-Unis et le Royaume-Uni – où la consommation et l'investissement ont repris avec plus de vigueur qu'ailleurs. Dans de nombreuses économies avancées, les taux de croissance sont restés relativement bas, les gains de productivité faibles et l'investissement a été freiné par les faibles niveaux de la demande globale et de l'activité économique (FMI, 2016a et 2016b). Dans les pays qui ont appliqué des mesures d'austérité et de rigueur budgétaire, les taux de croissance ont fini par devenir positifs, comme en Espagne et au Portugal en 2014 et 2015, mais avec un PIB toujours inférieur à ce qu'il était avant la crise; tandis que la Grèce a connu, depuis 2008 et sept années sur huit, une diminution de son PIB, qui reste toujours inférieur de 30 pour cent à son niveau antérieur à la crise.

Dans ces circonstances, l'inflation a diminué dans les économies avancées de 1,4 pour cent en 2013 et 2014 à 0,3 pour cent en 2015, son niveau le plus bas depuis le début de la crise financière mondiale (figure 2)¹. Cette faible inflation s'explique par la conjonction d'une baisse des prix du pétrole et des produits de base et de la faiblesse de la demande globale. Il s'ensuit que dans de nombreuses économies avancées les taux d'inflation restent bien inférieurs aux objectifs fixés par les banques centrales. Dans la zone euro, surtout depuis 2013, le risque de déflation est devenu un sujet de préoccupation, et il le reste, car de plus en plus de pays ont connu des taux d'inflation négatifs en 2014 et 2015. Les pressions déflationnistes perdurent malgré des taux d'intérêt extrêmement bas, et qui risquent de le rester

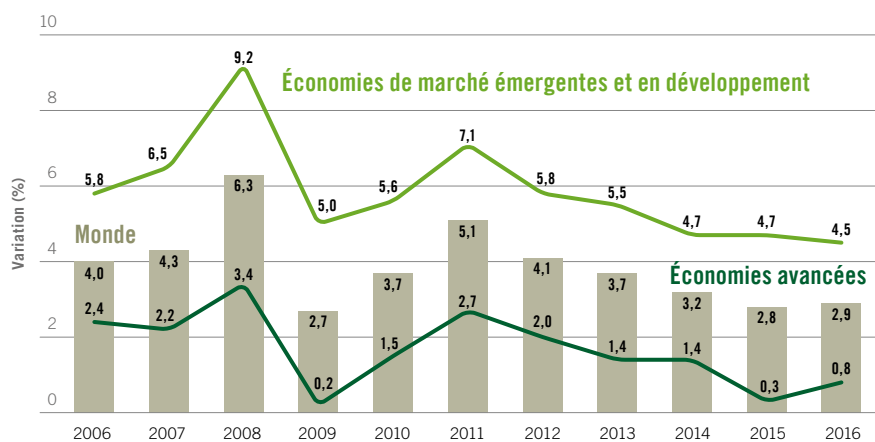
Figure 1 Croissance économique 2006-2016 (taux annuel moyen de croissance du PIB, prix constants)



Note: Les catégories de pays sont celles qu'utilise le FMI et qui figurent dans l'annexe de ses *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2016. Les chiffres de 2016 sont des projections.

Source: *Perspectives de l'économie mondiale*, FMI, oct. 2016.

Figure 2 Inflation, 2006-2016 (indice des prix à la consommation, moyenne)



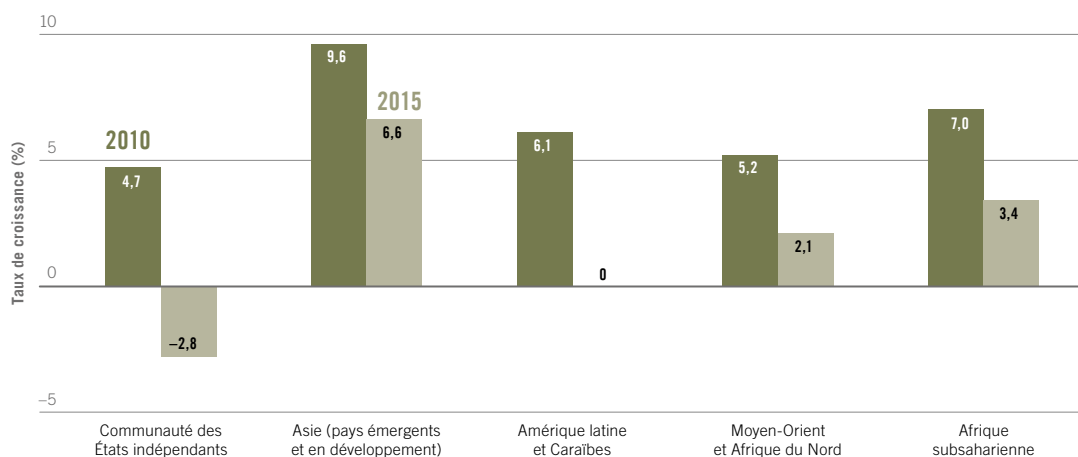
Note: Les catégories de pays sont celles qu'utilise le FMI et qui figurent dans l'annexe de ses *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2016. Les chiffres de 2016 sont des projections.

Source: *Perspectives de l'économie mondiale*, FMI, oct. 2016.

plus longtemps que prévu. Bien qu'au premier regard la déflation semble bénéfique pour les salaires réels, elle se révèle, de fait, à double tranchant (voir encadré 2).

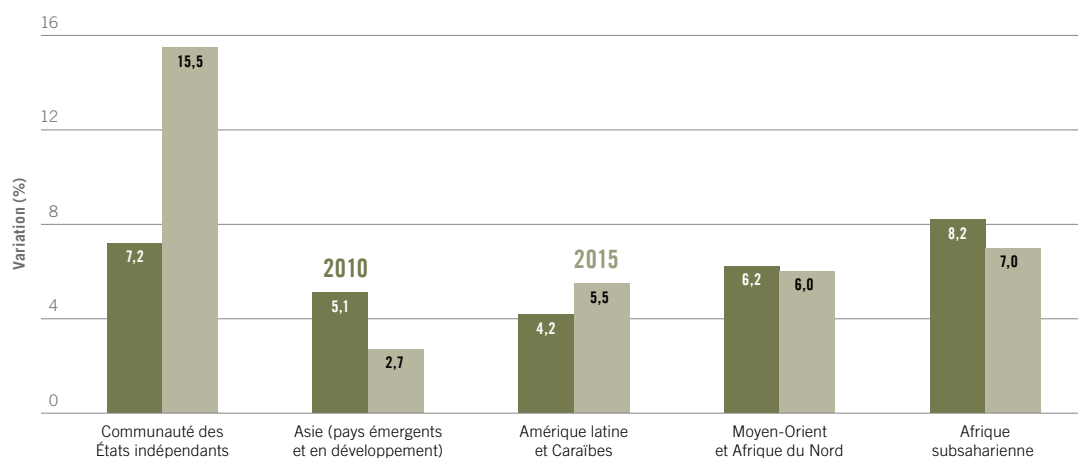
Dans les pays émergents et en développement, la croissance ralentit depuis 2010, mais avec de fortes variations d'un pays à l'autre. La figure 1 fait apparaître pour la cinquième année consécutive une baisse de ce taux en 2015, à 4 pour cent alors qu'il était de 7,5 pour cent en 2010. Certains pays, comme le Brésil ou la Fédération de Russie, ont connu de profondes récessions. Ailleurs, l'activité est restée plus solide, comme dans certains des pays membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Le ralentissement économique en Chine

Figure 3 Croissance économique par région, 2010 et 2015 (taux annuel moyen de croissance du PIB, prix constants)



Note: Les catégories de pays sont celles qu'utilise le FMI et qui figurent dans l'annexe de ses *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2016.
Source: *Perspectives de l'économie mondiale*, FMI, oct. 2016.

Figure 4 Inflation par région, 2010 et 2015 (indice des prix à la consommation, moyenne)



Note: Les catégories de pays sont celles qu'utilise le FMI et qui figurent dans l'annexe de ses *Perspectives de l'économie mondiale*, oct. 2016.
Source: *Perspectives de l'économie mondiale*, FMI, oct. 2016.

a eu des effets significatifs sur la croissance globale, tant dans les pays émergents que dans les pays développés, notamment en Asie. L'inflation est restée largement positive dans les pays émergents et en développement, avec des taux qui se sont stabilisés en 2015 après trois années de baisse régulière (figure 2). La baisse des prix du pétrole et des produits de base, associée à la faiblesse de la demande globale, a contribué à réduire l'inflation, mais cette tendance a été contrariée dans plusieurs pays émergents – Afrique du Sud, Colombie, Mexique, Fédération de Russie par exemple – par de fortes dépréciations monétaires qui ont fait baisser le prix des exportations, mais ont augmenté celui des produits importés (FMI, 2016b).

Les figures 3 et 4 montrent, respectivement, les taux de croissance économique et d'inflation mesurés en 2010 et 2015 dans les pays émergents et en développement, regroupés par région. En Asie, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, ainsi qu'en Afrique subsaharienne, la croissance économique comme l'inflation ont ralenti, avec des taux différents mais qui restent positifs. Malgré un ralentissement continu de la croissance du PIB depuis 2010, les pays émergents et en développement d'Asie restent ceux qui connaissent la plus forte croissance économique, malgré un ralentissement en Chine, de 10,6 pour cent en 2010 à 6,9 pour cent en 2015. En Afrique subsaharienne, certaines des économies les plus importantes (dont l'Afrique du Sud et le Nigéria) ont connu des ralentissements, mais leur croissance est restée positive en 2015. Par contre, en Amérique latine et aux Caraïbes, la croissance du PIB est tombée à zéro tandis que l'inflation augmentait, ce qui est dû à la situation économique du Brésil, dont la croissance a chuté de 7,5 pour cent en 2010 à -3,8 pour cent en 2015, tandis que son taux d'inflation passait de 5,0 à 9,0 pour cent. Dans la Communauté des États indépendants (CEI), le PIB s'est contracté et l'inflation a connu une forte poussée: ainsi, en Fédération de Russie le taux de croissance du PIB a chuté de 4,5 pour cent en 2010 à -3,7 pour cent en 2015, tandis que le taux d'inflation passait de 6,9 à 15,5 pour cent, érodant le pouvoir d'achat des salaires.

2.2 Marchés du travail: évolution récente

Le ralentissement de la croissance économique mondiale depuis 2010 s'est traduit par une nouvelle poussée du chômage. Selon un rapport récent du BIT, le taux de chômage mondial s'est situé à 5,8 pour cent en 2015, ce qui signifie que près de 200 millions de personnes (199,4 millions selon l'estimation) étaient au chômage (BIT, 2017). Ce chiffre est en augmentation de près de 30 millions par rapport à 2007, avant que n'éclate la crise financière et économique mondiale. Dans les économies développées, le taux de chômage estimé a été quelque peu réduit ces dernières années, passant de 8,1 pour cent en 2010 à 6,7 pour cent en 2015, ce qui reflète la baisse des taux de certains grands pays entre ces deux dates: Allemagne (de 6,9 à 4,6 pour cent), États-Unis (de 9,6 à 5,3 pour cent) et Royaume-Uni (de 7,9 à 5,4 pour cent)². Dans certains pays, dont les États-Unis, le taux d'activité a baissé, ce qui fait que la chute du taux de chômage surestime la reprise de l'emploi (FMI, 2016b). En Espagne et en Grèce, les taux de chômage restent très élevés, à 22,1 et 25,0 pour cent respectivement.

Dans les économies émergentes et en développement, les évolutions récentes s'inscrivent dans le contexte de deux décennies de chute des taux de pauvreté et d'élévation du niveau de vie. Depuis 1990, la proportion de personnes vivant avec moins de 3,10 dollars des États-Unis (ci-après, dollars, sauf mention contraire) par jour a été réduite de moitié et se situe désormais à 36 pour cent de la population mondiale. Ce progrès est toutefois inégalement réparti, avec des améliorations notables en Chine et dans la plupart des pays d'Amérique latine, mais avec la persistance de taux de pauvreté élevés en Afrique et dans certaines parties de l'Asie (BIT, 2016c). Un rapport récent de la Banque mondiale a souligné l'importance des marchés du travail pour réduire la pauvreté et pour assurer que la croissance

économique se traduise par de moindres inégalités, plus de possibilités d'emploi et des salaires plus élevés (Banque mondiale, 2016). Bien que de nombreux pays aient étendu leur système de protection sociale, une grande partie de la population mondiale reste privée d'assurance-maladie et de prestations de vieillesse, et un plus grand nombre encore de personnes vivent sans prestations familiales ni aucune assurance en cas de chômage, d'invalidité, d'accident du travail ou de maternité (BIT, 2014b).

3 Évolution des salaires: tendances mondiales et régionales

3.1 Tendances mondiales

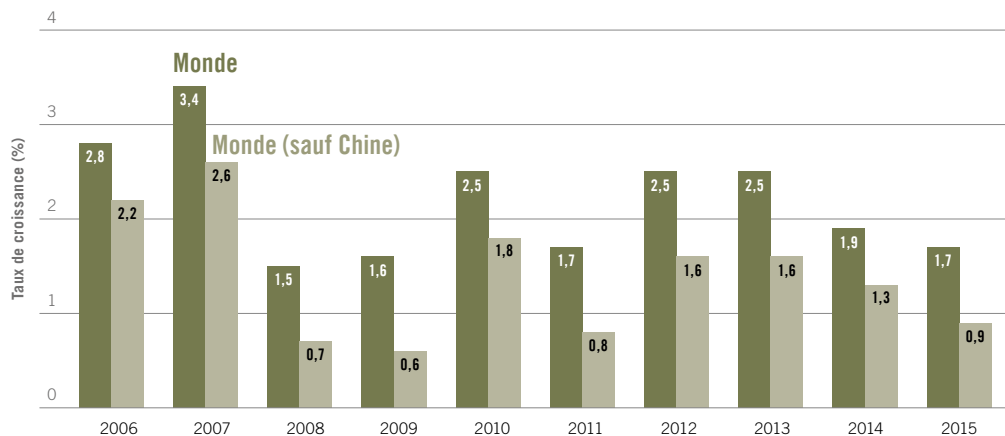
Dans le contexte décrit ci-dessus, comment les salaires réels ont-ils évolué ces dernières années? Selon de récentes estimations du BIT, on dénombrait dans le monde 3,21 milliards d'actifs occupés en 2015, dont 1,66 milliard (51,5 pour cent) étaient les salariées (BIT, 2015b). La figure 5 donne deux estimations de la croissance du salaire réel moyen dans le monde (avec et sans la Chine). Les salaires moyens sont calculés sur la base des salaires mensuels bruts plutôt que des salaires horaires pour lesquels on dispose de moins de données. En conséquence, les fluctuations reflètent non seulement les variations des salaires horaires, mais aussi celles du nombre d'heures effectuées³. Les salaires réels sont des valeurs ajustées en fonction de l'inflation, c'est-à-dire que les salaires nominaux sont ajustés en fonction d'un indice des prix approprié, habituellement l'indice des prix à la consommation. La méthodologie détaillée et les définitions des salaires utilisées figurent à l'annexe I, accompagnées de données nationales (voir tableau A1). La totalité des données peut être consultée dans la base de données du BIT sur les salaires dans le monde (voir encadré 1).

La première estimation de la figure 5 est une estimation mondiale totale fondée sur la combinaison de données réelles et estimées sur les salaires de 132 économies. La seconde estimation mondiale exclut les données de la Chine, parce que son immense population de salariés pèse de façon significative sur l'estimation mondiale totale, et parce que, selon les statistiques officielles, les salaires réels y connaissent une croissance extraordinairement élevée. Exclure les chiffres de la

Encadré 1 La base de données du BIT sur les salaires dans le monde

Les données sur lesquelles se fonde le *Rapport mondial sur les salaires* sont accessibles à l'adresse www.ilo.org/ilostat/GWR.

Des indicateurs complémentaires se rapportant aux salaires (faibles rémunérations, inégalités salariales par décile, salaire selon le sexe, etc.) sont accessibles sous les onglets «Indicateurs annuels» dans les recherches par thème ou par classifications de la base de données ILOSTAT, à l'adresse de: <http://www.ilo.org/ilostat>.

Figure 5 Croissance des salaires réels moyens dans monde: taux annuel, 2006-2015

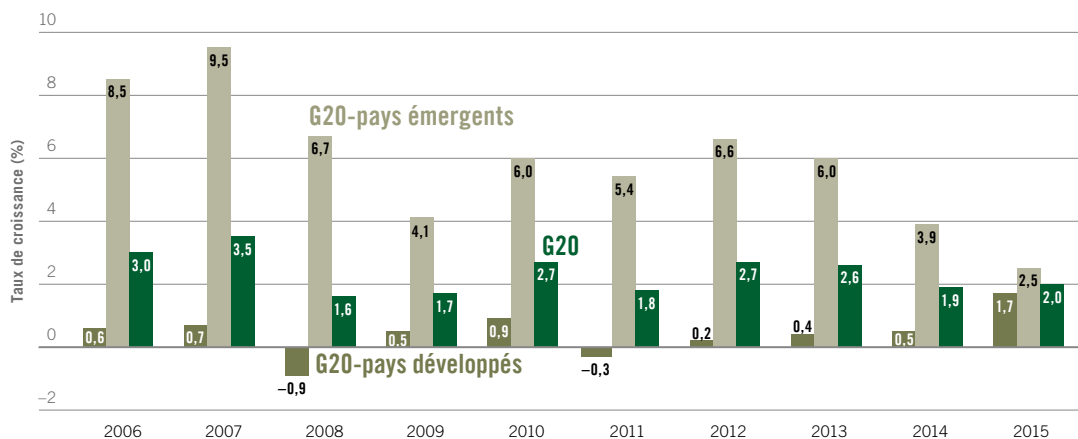
Note: Les chiffres de 2015 sont des estimations provisoires, les estimations nationales n'étant pas disponibles pour tous les pays.

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles répertoriées dans la base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

Chine donne donc une estimation de l'évolution des salaires dans le monde qui reflète mieux ce qui se passe dans les autres pays. Comme on peut le voir, la croissance des salaires réels a fortement ralenti au cours de la crise (2008 et 2009), a quelque peu repris en 2010, mais a chuté en 2011 et connaît une nouvelle décélération depuis 2012, pour atteindre en 2015 son niveau le plus bas en quatre ans, avec moins de 1 pour cent, si l'on exclut la Chine.

3.2 Tendances dans les pays du G20

La figure 6 reprend l'estimation précédente, mais en la limitant aux pays du G20, qui regroupe les grandes économies mondiales des pays développés et émergents⁴. Ensemble, les pays du G20 produisent à peu près les trois quarts du PIB mondial et emploient plus de 1,1 milliard de salariés sur les 1,66 milliard que compte le monde⁵. La figure 6 présente la croissance annuelle moyenne du salaire réel dans le G20 considéré comme un tout, ainsi que séparément pour les pays développés et émergents qui en sont membres. Sur l'ensemble de la période considérée, cette croissance a été nettement supérieure dans les économies émergentes du G20. Toutefois, à partir de 2012, ces dernières ont vu la croissance des salaires décélérer, pour chuter de quatre points de pourcentage en trois ans et atteindre son taux le plus bas depuis 2006. Parallèlement, dans les économies développées du G20, cette croissance a augmenté, son taux annuel estimé passant de 0,2 pour cent en 2012 à 1,7 pour cent en 2015, valeur la plus élevée depuis 2006. En conséquence, l'écart de taux de croissance des salaires entre économies développées et économies émergentes du G20 a nettement diminué. Reste à savoir si l'accélération observée dans les économies développées en 2015 se poursuivra dans un proche avenir ou bien s'il s'agit d'un phénomène ponctuel, dû en partie à la diminution de l'inflation des prix à la consommation.

Figure 6 Croissance des salaires réels moyens dans les pays du G20: taux annuel, 2006-2015

Note: Les chiffres de 2015 sont des estimations provisoires, les estimations nationales n'étant pas disponibles pour tous les pays.

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles répertoriées dans la base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

3.3 Tendances régionales

La figure 7 montre les taux de croissance annuelle des salaires réels moyens par région, suivant le nouveau regroupement régional du BIT (voir annexe II, tableau A2). Nous observons que dans les régions où prédominent les pays développés la croissance des salaires s'est accélérée depuis 2012, tandis que dans celles où prédominent les pays émergents et en développement elle s'est ralentie, pour même parfois devenir négative.

En Amérique du Nord (région qui regroupe le Canada et les États-Unis), les salaires réels ont connu une croissance plus rapide en 2015, après une décennie de faible croissance. Cela est essentiellement imputable au taux de croissance de 2,2 pour cent des salaires réels aux États-Unis, le plus élevé du pays depuis 1998. En Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, cette croissance s'est aussi accélérée en 2015 après une longue période de stagnation, voire de déclin. La croissance des salaires réels a repris en 2013, son taux doublant ensuite entre 2014 et 2015. L'Union européenne, qui comprend un certain nombre de pays de cette région, a connu son taux de croissance des salaires le plus élevé depuis ces quinze dernières années, passant d'un taux négatif en 2012 à un taux de 1,9 pour cent en 2015. On ne sait pas encore si cette accélération sera durable ou si les pays développés reviendront à la stagnation salariale antérieure.

De façon cohérente avec les chiffres de la croissance économique, le pic de croissance salariale des économies avancées ne suffit pas à compenser la décélération prononcée que connaissent les régions émergentes et en développement. En Europe orientale, les salaires réels ont décliné significativement en 2015, après un ralentissement de leur croissance en 2013-14. Dans une large mesure, cela reflète la chute des salaires réels observée en Fédération de Russie, et plus encore en Ukraine. En Asie centrale et occidentale, les estimations montrent que, après une forte reprise consécutive à la crise des années 2010 et 2011, la croissance des

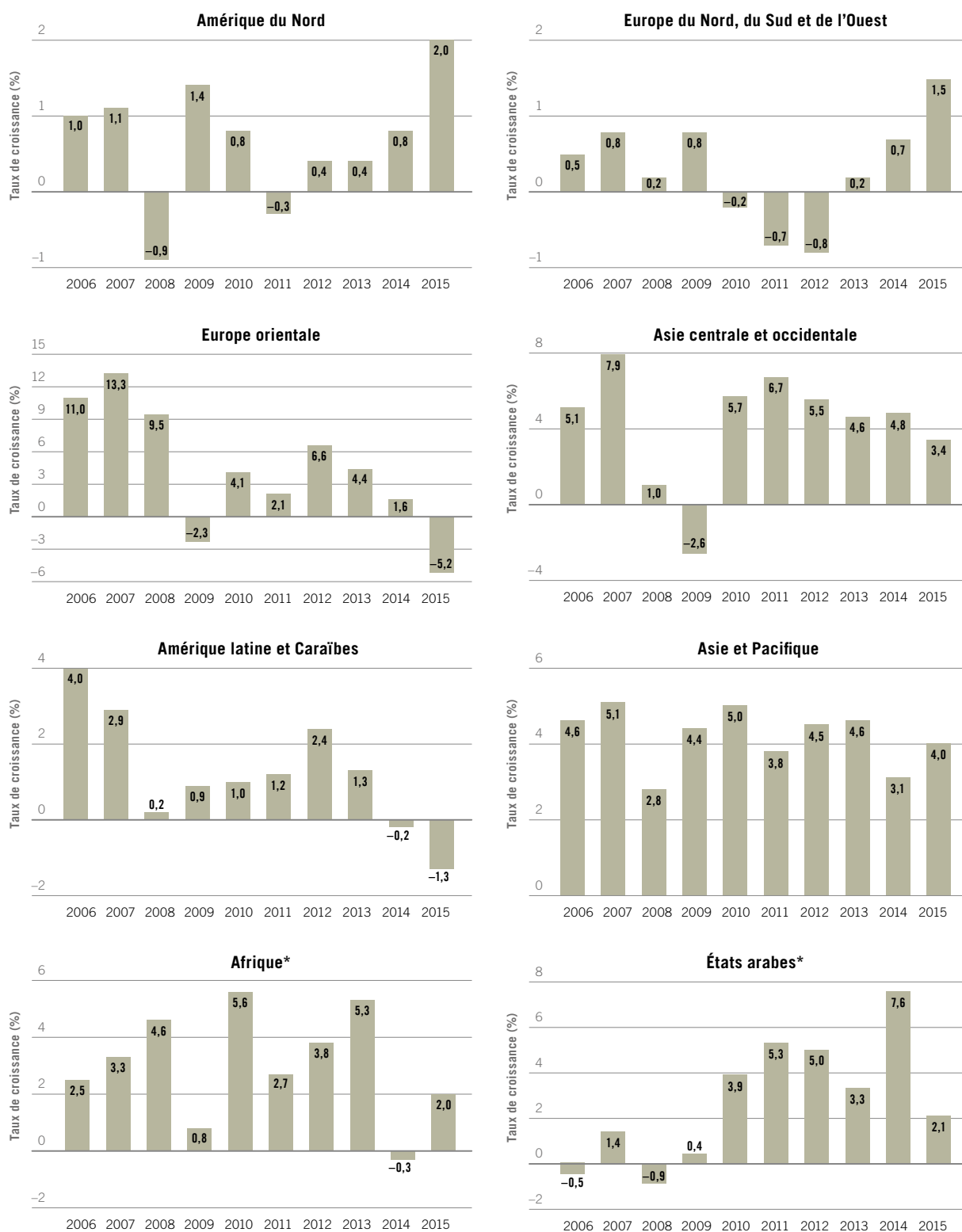
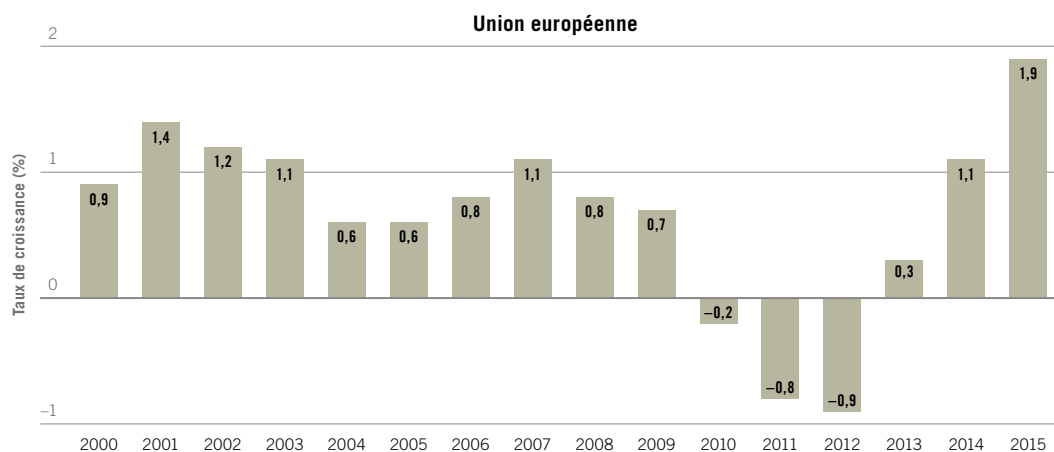
Figure 7 Croissance des salaires réels moyens par région: taux annuel, 2006-2015

Figure 7 (cont.)



* Estimations provisoires compte tenu de la faible couverture des données.

Note: Le taux de croissance des salaires au niveau régional est calculé comme la moyenne pondérée des taux annuels de croissance des salaires réels mensuels moyens. Les précisions méthodologiques figurent à l'annexe I.

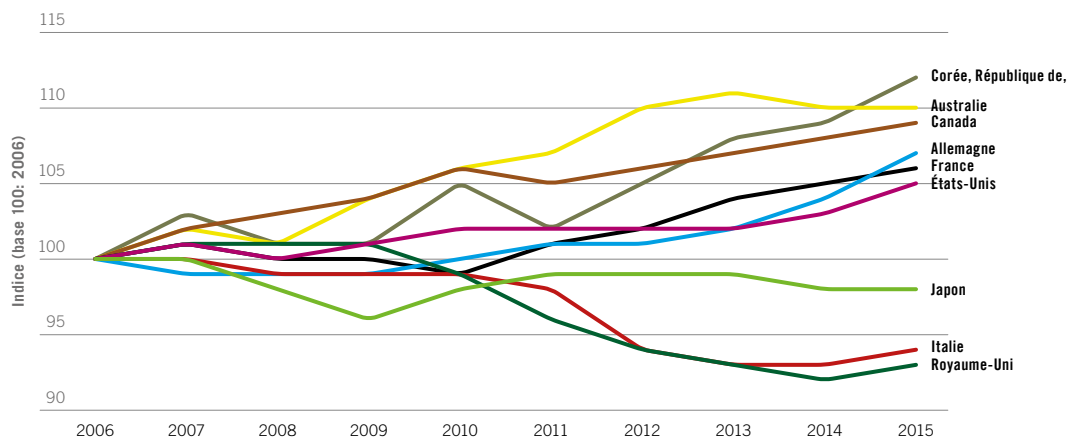
Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles.

salaires a graduellement ralenti. En Amérique latine et aux Caraïbes, la croissance des salaires réels a ralenti en 2013 pour devenir négative en 2014 et 2015, cette tendance régionale étant largement imputable aux grandes économies du Brésil et du Mexique. Au Brésil, les salaires réels ont chuté entre 2014 et 2015. De façon quelque peu surprenante, dans les régions de l'Asie et du Pacifique, la croissance des salaires réels a légèrement augmenté en 2015, par rapport à 2014, malgré un léger ralentissement en Chine⁶. Concernant l'Afrique, région pour laquelle il faut tenir compte de la faiblesse des données disponibles, on ne peut qu'ébaucher des tendances hypothétiques. Sur la base des données disponibles, il semble que l'Afrique ait connu un déclin des salaires réels en 2014, pour retrouver une croissance positive en 2015, avec un taux moyen de 2 pour cent. S'agissant des États arabes, on ne dispose que d'estimations provisoires, ici encore à cause de la faiblesse des données (voir tableau A5 de l'annexe III).

3.4 Sélection de tendances nationales

Compte tenu de leur taille, les pays du G20 pèsent de façon significative sur les tendances suivies par les salaires au niveau mondial et dans les régions. Nous présenterons donc ici la croissance des salaires réels des pays membres du G20, à la figure 8 pour les pays développés et à la figure 9 pour les pays émergents. Ces figures montrent que l'on observe depuis 2006 des variations considérables d'un pays à l'autre.

La figure 8 montre que, parmi les pays développés du G20, c'est dans les pays suivants que la croissance moyenne des salaires réels a été la plus soutenue depuis 2006: République de Corée (12 pour cent), Australie (10 pour cent), Canada

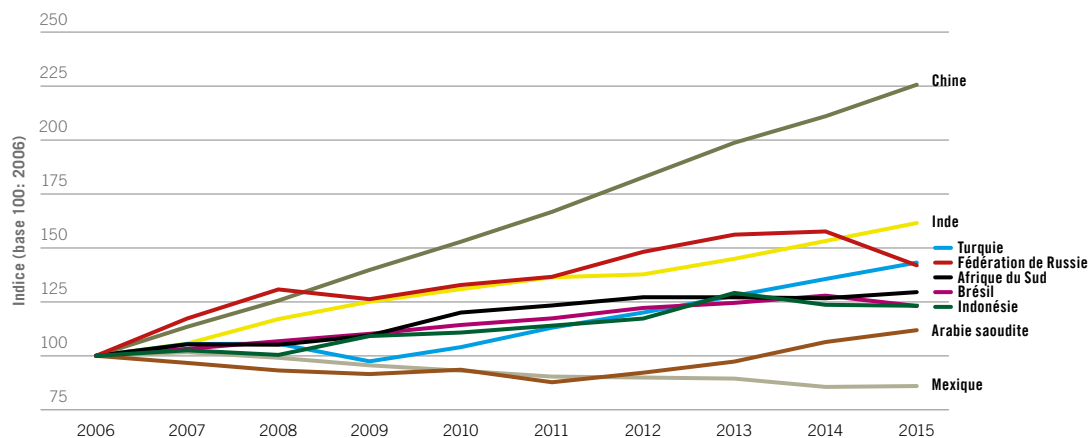
Figure 8 Croissance des salaires réels dans les pays développés du G20: 2006-2015

Note: Les chiffres de 2015 sont des estimations provisoires, les estimations nationales n'étant pas disponibles pour tous les pays.

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles répertoriées dans la base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

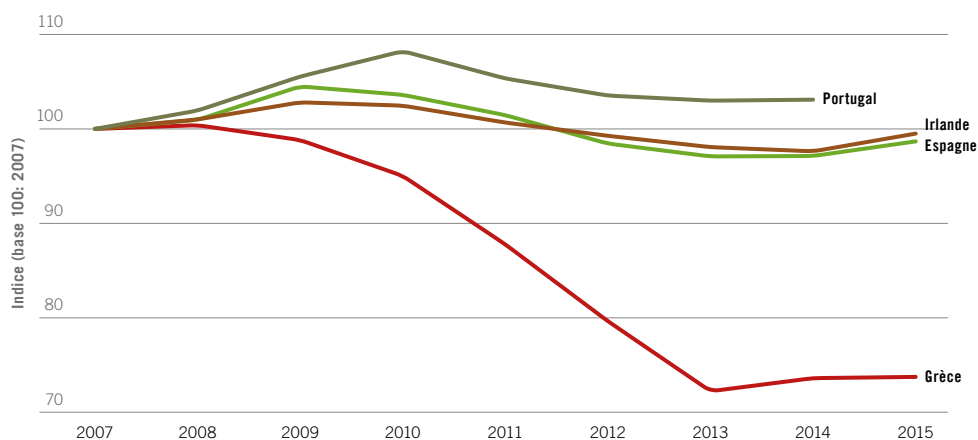
(9 pour cent), Allemagne (7 pour cent), France (6 pour cent), États-Unis (5 pour cent). Parallèlement, au Japon, en Italie et au Royaume-Uni, les salaires ont décliné respectivement de 2, 6 et 7 pour cent. Ainsi, en Europe, un écart substantiel s'est creusé dans l'évolution des salaires entre, par exemple, la France et l'Allemagne d'une part et l'Italie et le Royaume-Uni d'autre part. Du fait qu'il existe des différences dans la façon de collecter et de mesurer les données sur les salaires, les niveaux des salaires moyens ne sont pas strictement comparables d'un pays à l'autre. Il reste que, si l'on convertit les salaires moyens de tous ces pays en dollars à parité de pouvoir d'achat (PPA), on peut calculer une moyenne mensuelle d'environ 3 100 dollars PPA⁷. Si l'on compare les salaires ainsi obtenus, on observe que le rapport entre le salaire moyen du Royaume-Uni et celui de l'Allemagne est passé d'environ 98 pour cent à environ 86 pour cent. Si l'on considère seulement 2014 et 2015, nous observons que, à l'exception de l'Australie, tous les pays développés du G20 ont connu des augmentations du salaire réel moyen, les plus fortes se situant en Allemagne, en République de Corée et aux États-Unis. En Italie et au Royaume-Uni, les salaires réels moyens ont retrouvé une croissance modeste après plusieurs années de déclin.

La figure 9 présente l'évolution des salaires dans les pays émergents du G20. Ici, après conversion en dollars à parité de pouvoir d'achat, et en gardant à l'esprit que les salaires moyens ne sont pas strictement comparables d'un pays à l'autre, on obtient un salaire mensuel moyen d'environ 1 300 dollars PPA. Ce qui représente moins de la moitié de la moyenne calculée pour les pays développés du G20. Nous pouvons observer que depuis 2006 le salaire moyen a plus que doublé en Chine, augmenté de 60 pour cent en Inde et de 20 à 40 pour cent dans la plupart des autres pays de cette catégorie. C'est seulement au Mexique que les salaires réels ont baissé. Si l'on considère seulement 2014 et 2015, on peut observer que la

Figure 9 Croissance des salaires réels dans les pays émergents du G20: 2006-2015

Note: Les chiffres de 2015 sont des estimations provisoires, les estimations nationales n'étant pas disponibles pour tous les pays.

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles répertoriées dans la base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

Figure 10 Croissance des salaires réels dans une sélection de pays d'Europe: 2007-2015

Source: Estimations du BIT fondées sur des données issues des sources nationales officielles.

tendance à la baisse au niveau de l'ensemble des pays émergents à la figure 6 reflète le déclin en 2015 des salaires réels en Fédération de Russie et au Brésil. En Chine, la croissance élevée des salaires a quelque peu ralenti, mais le pays conserve une trajectoire indépendante de celle des deux autres économies du G20. La croissance des salaires s'est poursuivie en Inde et en Turquie, tandis qu'au Mexique les salaires réels qui déclinaient depuis 2008 se sont stabilisés en 2015.

La figure 10 fait apparaître un arrêt en 2015 du déclin des salaires qu'ont connu les pays d'Europe les plus affectés par la crise et qui se sont vus contraints de prendre des mesures d'austérité. Toutefois, les salaires réels ont chuté d'environ 25 pour cent en Grèce depuis 2007-08.

3.5 Salaires et risque de déflation

Comme on l'a indiqué précédemment, le risque de désinflation, menant jusqu'à la déflation, s'est accru dans de nombreux pays, notamment dans les pays développés. La notion de désinflation fait référence à un ralentissement du taux d'inflation et l'on parle de déflation lorsque ce taux passe au-dessous de 0 pour cent du fait d'une chute générale du prix des biens et services. Selon le FMI, en 2015, le taux d'inflation de plus de 85 économies sur 120 était inférieur aux attentes à long terme et environ 20 pour cent des pays étaient en situation de déflation (FMI, 2016b). Le plus souvent, la déflation est la conséquence d'une longue période de déclin de la demande des consommateurs ou par rapport à l'offre de biens et de services dans l'économie. Bien qu'il soit tentant de relier la déflation à une hausse du pouvoir d'achat des salaires (du fait d'un déclin du niveau général des prix), les effets d'une période déflationniste sur les salaires réels dépendent de sa durée. À court terme, la baisse des prix peut faire monter les salaires réels, car les salaires nominaux sont souvent fixés en vertu d'accords prévoyant des taux d'inflation positifs. Mais à moyen terme, si les pressions déflationnistes perdurent, les salaires nominaux seront probablement ajustés à la baisse, ce qui conduira à une stagnation ou à un déclin des salaires réels. La chute des salaires peut alors elle-même devenir un important facteur de déflation, car elle mènera à une baisse des prix, ce qui amorcera une spirale déflationniste entre les prix et les salaires (voir l'exemple du Japon dans l'encadré 2).

Encadré 2 Déflation et salaires au Japon

L'expérience récemment vécue par le Japon peut servir d'exemple pour illustrer la façon dont la déflation peut s'enraciner. Jusqu'à la fin des années 1980, le Japon a connu une forte croissance économique, alimentée dans une large mesure par une bulle du prix des actifs due à une croissance excessive des prêts. Au début des années 1990, la Banque du Japon a augmenté les taux d'intérêts et la bulle a éclaté, obligeant les entreprises et les institutions financières à rééquilibrer leurs bilans. En réaction au ralentissement économique, les consommateurs japonais sont devenus plus prudents, et de la frénésie de dépenses d'avant la crise on est passé à des modes de consommation beaucoup plus contraints. Confrontées à la stagnation des ventes, les entreprises ont commencé à réduire leurs dépenses, y compris les coûts de main-d'œuvre, en licenciant les salariés en situation d'emploi atypique, y compris les travailleurs à temps partiel, et en réduisant la rémunération des salariés permanents. En conséquence, les salaires et la part du travail dans la valeur ajoutée ont décliné. S'est alors amorcé un cercle vicieux de déclin des salaires, des prix et de la demande globale. Comme les profits n'étaient pas réinvestis, la demande globale a décru, de même que les profits, ce qui a conduit les entreprises à réduire encore les salaires. Pour améliorer les perspectives des employeurs comme des salariés, et encourager la croissance des salaires, la Banque du Japon a cherché à stimuler l'activité économique par la politique monétaire. Mais, désormais, les méthodes de fixation des salaires ont changé et les formes atypiques d'emploi sont durablement installées. Avant cette expérience de la déflation, ce que l'on appelait la «campagne de printemps» donnait lieu à une vaste négociation simultanée des salaires entre les grands employeurs et les salariés. Mais ce mécanisme est désormais moins efficace.

Source: Kuroda, 2014.

Le risque de déflation est connu depuis longtemps (Fisher, 1933) et reste aujourd'hui un sujet de préoccupation. À long terme, une déflation persistante fait croître la dette du pays et diminue les incitations à investir. De plus en plus de ressources sont consacrées à rembourser la dette et ses intérêts alors même que l'activité économique de la nation décline.

Il peut être utile d'établir un *salaire nominal d'ancrage* pour se prémunir des risques de déflation. Ainsi, le gouverneur de la Banque du Japon a-t-il suggéré que l'objectif de stabilité des prix de la banque serve de point de référence aux entreprises dans la fixation des salaires. «Une fois que la banque a réussi à ancrer fermement l'inflation attendue à 2 pour cent, on dispose alors d'une base pour mener la négociation salariale entre les directions et le personnel. Les entreprises et les ménages peuvent alors fonder leurs décisions économiques sur l'assurance que les prix augmenteront à un taux d'environ 2 pour cent» (Kuroda, 2014, p. 4). D'autres ont proposé que, pour prévenir un déclin de la part du travail dans la valeur ajoutée, les salaires augmentent au même taux que la productivité moyenne de l'économie, augmenté du taux d'inflation fixé comme objectif par la banque centrale (voir, par exemple, Herr, 2009 et 2015). Quel que soit l'ancrage choisi, pour que les salaires augmentent au taux fixé, un mécanisme de coordination est nécessaire, dont le plus efficace reste peut-être la négociation collective coordonnée. Dans une situation où le niveau de l'emploi est élevé et la couverture de la négociation collective limitée, c'est le salaire minimum qui peut servir de point d'ancrage nominal.

4. Salaires, productivité et part du travail

Les salaires moyens donnent une indication de la rémunération du travail et du niveau de vie des salariés mais, aux fins de l'analyse économique, sans doute vaut-il mieux comparer les salaires moyens avec la productivité du travail. À long terme, l'augmentation de la productivité du travail (l'augmentation de la valeur moyenne des biens et services produits par les travailleurs) est ce qui permet une augmentation durable des salaires. Parallèlement, la relation entre les salaires et la productivité affecte les agrégats économiques. Dans certaines circonstances, la modération salariale au regard de la productivité peut stimuler les profits, l'investissement, les exportations et la création d'emplois. Toutefois, dans d'autres circonstances, elle réduira la demande globale et l'emploi en pesant sur la consommation des ménages, qui constitue la plus grosse part du PIB dans la plupart des pays. Par conséquent, si en principe chaque pays peut augmenter la demande globale en exportant davantage, il n'est pas possible que tous les pays le fassent en même temps. Si tous mènent des politiques de modération salariale, la demande régionale, voire mondiale, risque de décliner; c'est pourquoi la coordination entre pays est si importante.

4.1 Écart persistant entre la croissance de la productivité du travail et la croissance des salaires

Comme on l'a déjà souligné dans les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, en moyenne la croissance des salaires est restée en retard par rapport à celle de la productivité du travail depuis le début des années 1980 dans plusieurs grandes économies développées, comme l'Allemagne, les États-Unis et le Japon, où la part du travail dans la valeur ajoutée a donc décliné (on trouvera la définition de la part du travail dans l'encadré 3).

La figure 11 constitue une mise à jour de celle que nous avons précédemment publiée sur les salaires moyens et la productivité du travail dans 36 économies développées. La productivité du travail est mesurée comme le PIB par travailleur et les indices des salaires réels comme de la productivité du travail sont calculés à partir des moyennes pondérées. Les grands pays ont donc plus d'influence que les petits sur le résultat. La figure fait apparaître que depuis 1999 la croissance de la productivité du travail dans ce groupe de pays a surpassé celle des salaires d'environ 10 points de pourcentage. Sur la période 2014-15, l'écart s'est réduit d'environ 1 point de pourcentage à la suite d'une légère augmentation des salaires réels avec une croissance de la productivité du travail plus faible sur les deux années. L'écart reste toutefois notable.

4.2 Déclin général de la part du travail

La figure 11 ne concerne que les pays développés (pour lesquels on dispose de plus de données comparables sur les salaires et la productivité du travail), mais la relation entre salaires et productivité peut aussi être mise en évidence si l'on

Encadré 3 Détermination de la part du travail

Le revenu national est égal à la somme des revenus de tous les résidents d'un pays donné une année donnée. La répartition du revenu national entre le travail et le capital est dénommée répartition fonctionnelle du revenu. La part du travail dans la valeur ajoutée (ou part du travail ou encore part salariale) est la part du revenu national allouée à la rémunération du travail, tandis que la part du capital est la part du revenu national qui revient à ce dernier. La chute de la part du travail indique souvent que la productivité du travail augmente plus vite que sa rémunération, avec, par conséquent, un accroissement des gains du capital par rapport à ceux du travail.

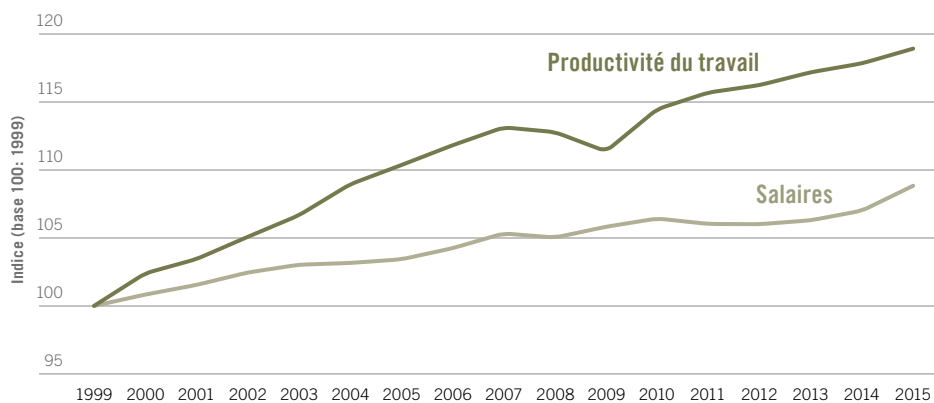
La part du travail mesure donc la fraction du revenu national qui revient au travail (Krueger, 1999). Bien que la notion paraisse simple, des difficultés se présentent lorsqu'il s'agit de mesurer cette part du travail. La part du travail non ajustée est habituellement calculée comme le rapport entre la rémunération totale des salariés – avant impôts et augmentée des cotisations sociales versées par les employeurs – et le produit ou le revenu national (Lübker, 2007). S'agissant du numérateur, les problèmes apparaissent lorsqu'il s'agit de savoir exactement qui est un salarié (faut-il inclure les directeurs généraux?), et que doit-on comprendre dans la rémunération (les options d'achat d'actions doivent-elles être comptabilisées dans la rémunération du travail?). Quant au dénominateur, ce peut-être par exemple le revenu national brut (RNB) ou le produit intérieur brut (PIB) et il peut être mesuré au prix du marché ou au coût des facteurs. Du fait que la mesure de la valeur ajoutée pose des problèmes dans certains secteurs (notamment les administrations publiques pour lesquelles la valeur ajoutée est souvent calculée, dans la comptabilité nationale, comme la simple somme des coûts de main-d'œuvre), l'analyse est quelquefois limitée au «secteur des entreprises» (Karabarounis et Neiman, 2014), ou à quelque autre sous-ensemble de l'économie (OCDE, 2012a).

Quelle que soit la façon dont elle est mesurée, la part du travail non ajustée constitue une estimation basse de la part réelle du travail parce que, lorsque l'on considère la rémunération des salariés, on omet le revenu du travail indépendant, qui est répertorié comme «revenu mixte» dans les systèmes de comptabilité nationale, et peut donc être implicitement comptabilisé dans le revenu du capital. Toutefois, une part au moins du revenu mixte devrait être considérée comme une rémunération du facteur travail, et donc faire partie intégrante de la part du travail. À cet effet, différentes méthodes ont été expérimentées, dont la littérature rend compte. Une méthode simple d'ajustement part de l'hypothèse que les deux tiers du revenu mixte peuvent être imputés à la part du travail. Une autre méthode consiste à attribuer aux travailleurs indépendants une rémunération égale au salaire moyen des salariés. Une autre encore affecte aux travailleurs indépendants une rétribution équivalente à celle des salariés de la même branche ayant les mêmes caractéristiques individuelles (voir Guerriero, 2012; Gollin, 2002; Arpaia, Pérez et Pichelmann, 2009; Freeman, 2011).

Même si ces différences de méthodes d'ajustement ont une influence sur le niveau de la part du travail, elles n'en ont en général pas sur son évolution (BIT, 2010a; Guerriero, 2012). Il est toutefois important de faire preuve de précaution dans l'interprétation des parts du travail ajustées et non ajustées. L'évolution structurelle de l'emploi indépendant (comme l'agriculture familiale) vers le salariat tend à faire augmenter la part non ajustée du travail plus que sa part ajustée. Il faut garder cela à l'esprit, notamment lorsque l'on suit les tendances dans les pays émergents et en développement où la proportion de travailleurs indépendants et d'entreprises non constituées en société (individuelles) est plus importante que dans les pays développés, et donc où la part non ajustée du travail sera inférieure. Une fois la part du travail ajustée en fonction de l'emploi indépendant, elle ne sera plus nécessairement inférieure dans les pays les plus pauvres (Gollin, 2002; Guerriero, 2012).

Source: Adapté de BIT et OCDE, 2015.

Figure 11 Salaires réels et productivité du travail dans les économies développées, moyennes, 1999-2015



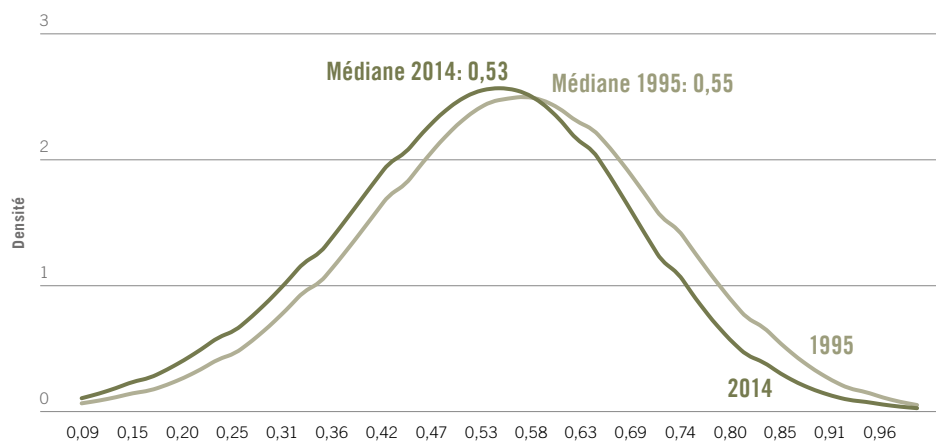
Note: La croissance des salaires est calculée en faisant la moyenne pondérée de la croissance des salaires mensuels moyens réels d'une année sur l'autre dans 36 pays (pour une description de la méthodologie, voir l'annexe I). L'indice est basé sur 1999 en raison de la disponibilité des données.

Sources: Base de données du BIT sur les salaires dans le monde; BIT, *Tendances mondiales de l'emploi*.

considère la part du travail dans la valeur ajoutée (voir encadré 3). De récentes études ont mis en évidence que le déclin de la part du travail, même s'il n'est pas universel, apparaît comme une tendance mondiale (voir, par exemple, Trapp, 2015; Karabarbounis et Neiman, 2014). La figure 12 fait apparaître cette tendance mondiale en représentant la part du travail en 1995 et 2014 pour un échantillon de 133 pays. La répartition de la part du travail s'est déplacée vers la gauche, indiquant un déclin, avec une valeur médiane inférieure de 2 points de pourcentage en 2014. Sur l'ensemble des 133 pays considérés, 91 ont connu un déclin, 32 une augmentation et 10 une stabilité de la part du travail. La figure 13 présente quatre exemples de pays où cette part a décliné, deux économies émergentes (la Chine et le Mexique) et deux économies développées (les États-Unis et le Portugal). La part du travail a augmenté en Chine ces dernières années, de même qu'aux États-Unis, mais légèrement, tandis qu'elle a poursuivi son déclin au Mexique et au Portugal.

L'évolution récente en Chine et aux États-Unis soulève la question de savoir si la remontée de la part du travail après la crise s'est inscrite dans un mouvement plus large intéressant un plus grand nombre de pays. La figure 14 fait apparaître la façon dont la part ajustée du travail a évolué dans un certain nombre de pays avant, durant et après la crise économique mondiale. Dans la période précédant la crise (2002-2007), 31 pays sur 39 pour lesquels nous disposons de données récentes ont connu un déclin de la part du travail. L'ampleur de celui-ci varie d'un pays à l'autre, allant de 11,5 points de pourcentage en Ex-République yougoslave de Macédoine à 0,1 point de pourcentage en Grèce. Toutefois, pendant la crise (2007-2010) on observe une tendance inverse, la part du travail augmentant dans une majorité de pays (30 sur 39). Il s'agit là d'un phénomène bien connu: lors des récessions, les profits chutent davantage, ou plus vite, que les salaires. Ce mécanisme anticyclique est largement documenté dans la littérature et s'est réalisé dans la plupart des économies avancées (FMI, 2012).

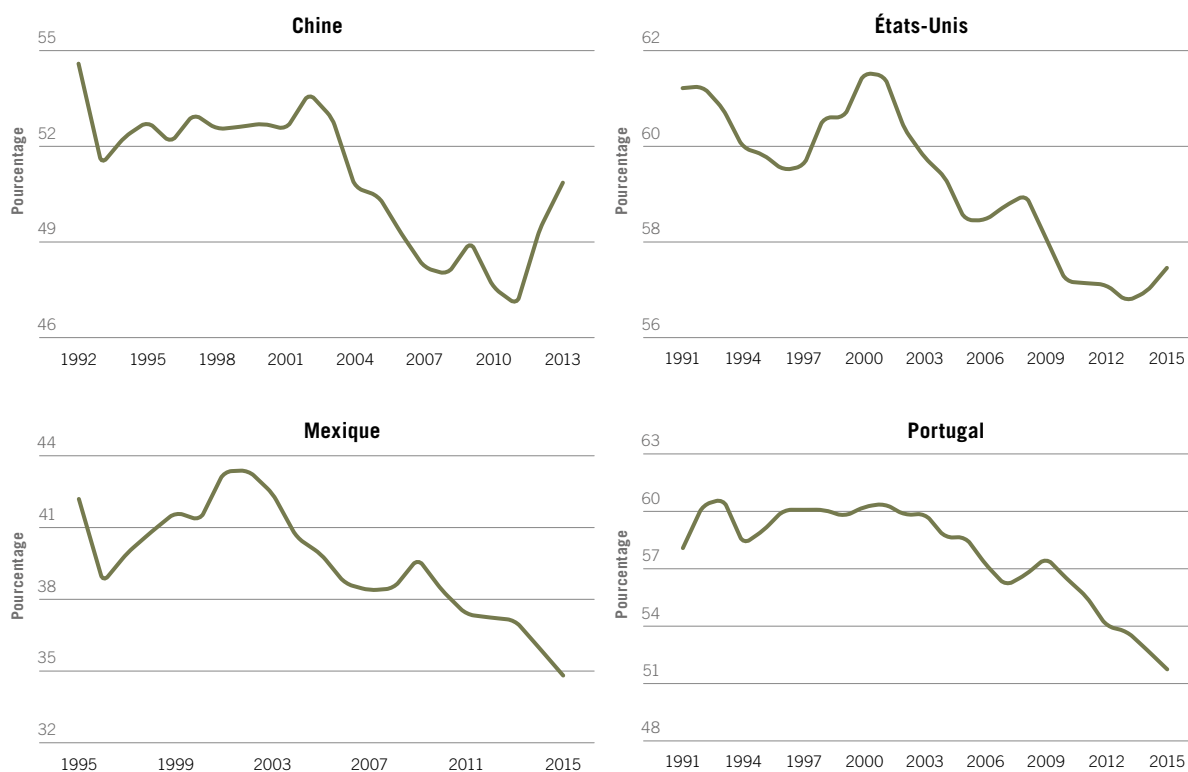
Figure 12 Répartition de la part du travail ajustée dans un échantillon de 133 économies, 1995 et 2014



Note: La figure montre la probabilité qu'ont les pays de se situer à un niveau donné de part du travail.

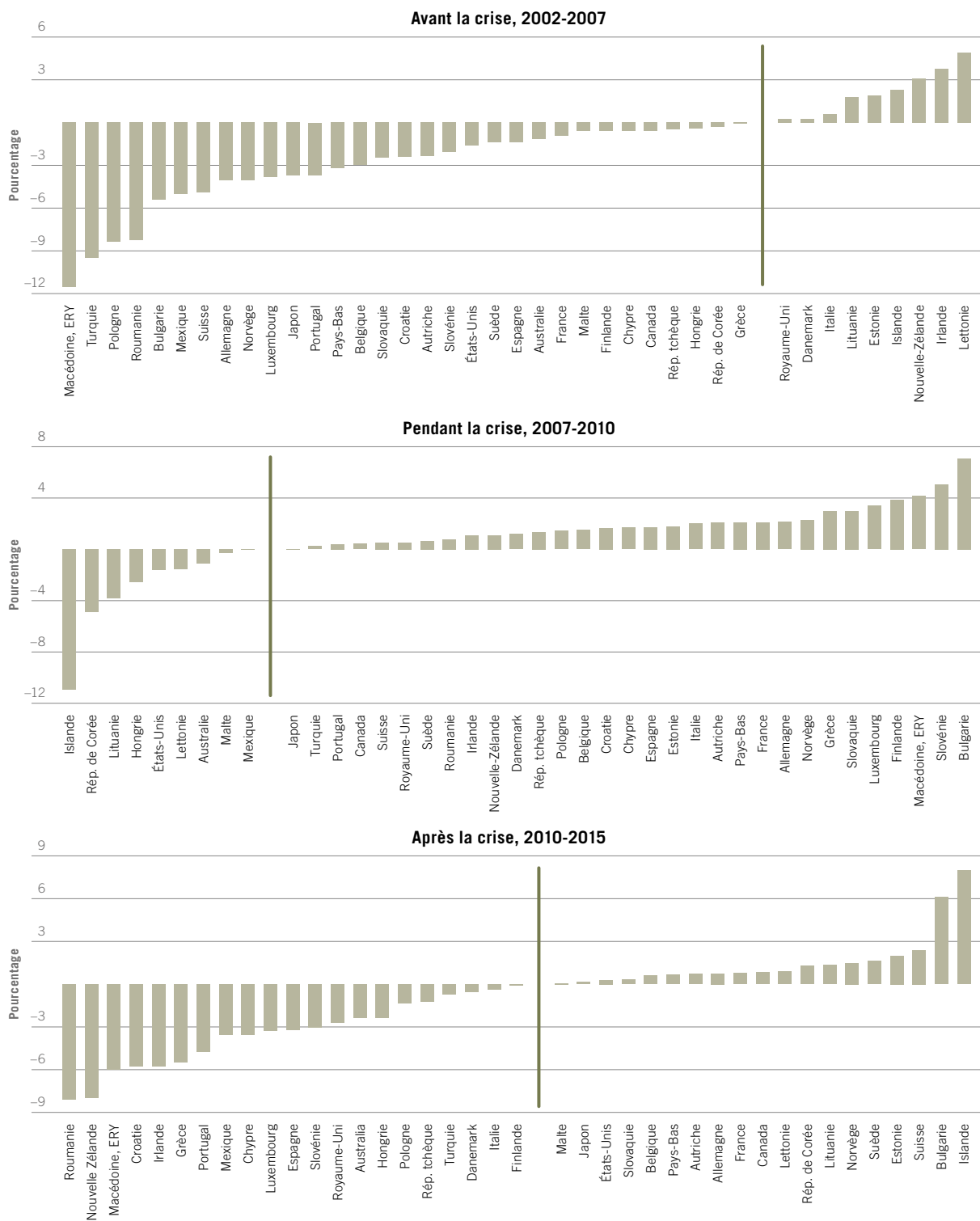
Source: Penn World Tables, consultable à l'adresse <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>. La part du travail ajustée prend en compte une estimation du revenu du travail dans l'emploi indépendant.

Figure 13 Part du travail dans quatre économies développées et émergentes



Source: Les parts salariales ajustées des États-Unis, du Mexique et du Portugal sont tirées de la base de données AMECO, consultable à l'adresse http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm. La part du travail non ajustée de la Chine provient du Bureau national des statistiques de la Chine, Base de données statistiques, consultable à l'adresse <http://www.stats.gov.cn/tjsj/nds/2015/indexeh.htm> (sélectionner ensuite 3-27 Flow of Funds Accounts (Physical Transaction, 2013)).

Figure 14 Évolution de la part du travail ajustée, avant, durant et après la crise



Note: Part du travail ajustée en pourcentage du PIB aux prix courants.

Source: Base de données AMECO.

On en sait moins sur la période qui a suivi la crise. Le troisième graphique de la figure 14 indique si la tendance à la baisse a continué de se manifester, ou non, au cours des cinq dernières années dans l'échantillon de pays pour lesquels nous disposons de données. Les chiffres donnent un tableau mitigé: la part salariale est en baisse dans un peu plus de la moitié des pays, en hausse dans les autres. La Bulgarie, l'Islande et la Suisse ont vu la part du travail augmenter de façon appréciable, au contraire des pertes enregistrées précédemment, et les travailleurs des États-Unis ont bénéficié d'une légère augmentation de cette part du travail pour la première fois depuis des décennies. Dans certains autres pays développés du G20, comme l'Allemagne, le Canada et la France, une légère augmentation de la part du travail s'est manifestée durant la crise et s'est poursuivie plus récemment. Par ailleurs, dans 20 autres pays pour lesquels nous disposons de données, la tendance de long terme à la baisse a repris son cours. Cela est par exemple le cas des pays les plus gravement affectés par la crise, et où des mesures d'austérité et des politiques de modération salariale ont été adoptées, notamment l'Espagne, la Grèce, l'Irlande et le Portugal.

Pour l'avenir, la question se pose de savoir si le mouvement à la hausse de la part du travail observé dans un certain nombre de pays au cours de la période récente sera soutenu par des mesures durables, comme la mise en œuvre d'un salaire minimum en Allemagne ou le relèvement du seuil au-dessous duquel les salariés ont droit à la rémunération des heures supplémentaires aux États-Unis.

5 Inégalités salariales et salaire minimum

5.1 Inégalités salariales

Dans le présent rapport, nous avons jusqu'à présent fourni des informations sur l'évolution des salaires moyens, comparés à la productivité du travail et en tant que composante de la part du travail dans les agrégats nationaux. Mais la moyenne des salaires ne nous dit pas comment ceux-ci sont répartis entre les différentes catégories de salariés. C'est un fait bien établi que ces dernières décennies les inégalités salariales se sont creusées dans de nombreux pays du monde, y compris dans les deux tiers des pays de l'OCDE ainsi que dans certaines grandes économies émergentes (voir par exemple, OCDE, 2008 et 2012b). Si un certain degré d'inégalités reflète les différences de caractéristiques individuelles et professionnelles des travailleurs, on s'inquiète de plus en plus des conséquences sociales et économiques néfastes d'inégalités excessives qui peuvent détériorer la cohésion sociale, réduire la consommation des ménages (car les travailleurs les mieux rémunérés épargnent une plus forte proportion de leurs revenus) et affaiblir la croissance économique. La question des inégalités salariales est examinée de façon plus approfondie dans la partie II du rapport.

Une mesure courante de l'inégalité salariale est le rapport interdécile D9/D1, qui est le rapport entre la limite supérieure des revenus des 10 pour cent des salariés les moins bien rémunérés et la limite inférieure des revenus des 10 pour cent des salariés les mieux rémunérés (voir figure 15). La figure 16 fait apparaître l'évolution de ce rapport dans les pays de l'OCDE depuis le tournant du siècle. Sur la gauche du graphique, on trouve les pays où les inégalités salariales se sont accentuées depuis le début des années 2000, les plus fortes aggravations étant observées en République de Corée, aux États-Unis, en Irlande et en Norvège. Sur la partie droite, nous observons les pays où les inégalités salariales se sont comblées, avec les plus fortes réductions au Chili, en Estonie, en Hongrie et au Portugal. La figure 17 présente le même rapport interdécile pour une sélection d'économies émergentes et en développement. On observe un creusement des inégalités salariales en Indonésie, aux Philippines et au Viet Nam, mais un comblement relatif dans toute une série d'autres pays, dont plusieurs d'Amérique latine. En termes relatifs, les plus fortes réductions se situent au Brésil et au Pérou, tandis que l'Afrique du Sud et le Mexique ont connu une réduction moins nette des inégalités.

Les salaires sont une composante essentielle du revenu des ménages. Il n'est donc guère surprenant que la tendance à l'accentuation des inégalités salariales se traduise par une aggravation des inégalités dans le revenu global des ménages (qui ne comprend pas seulement les salaires, mais aussi des revenus en provenance d'autres sources). La figure 18 présente la répartition des coefficients de Gini calculés à partir du revenu par tête des ménages dans 71 pays de toutes les régions et pour lesquels les données sont disponibles. Les coefficients de Gini figurent sur l'axe horizontal, tandis que sur l'axe vertical on trouve la probabilité d'obtenir la valeur de ce coefficient pour les pays considérés. Le déplacement de la courbe vers la droite montre que dans un plus grand nombre de pays les inégalités sont plus

Figure 15 Une mesure des inégalités salariales: le rapport interdécile D9/D1

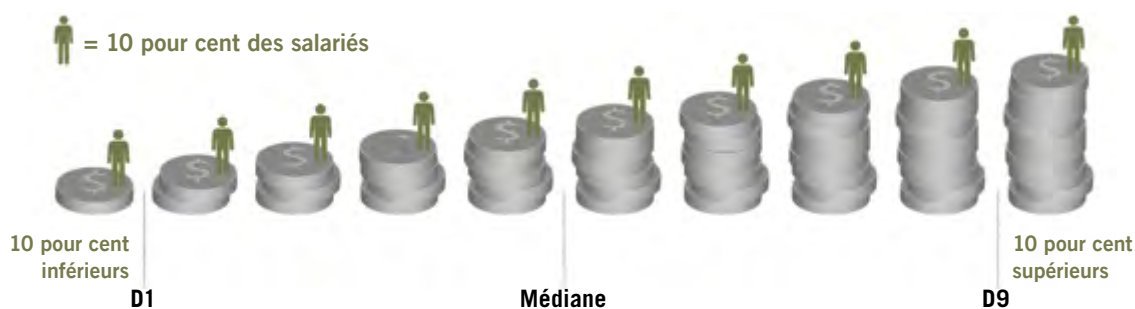
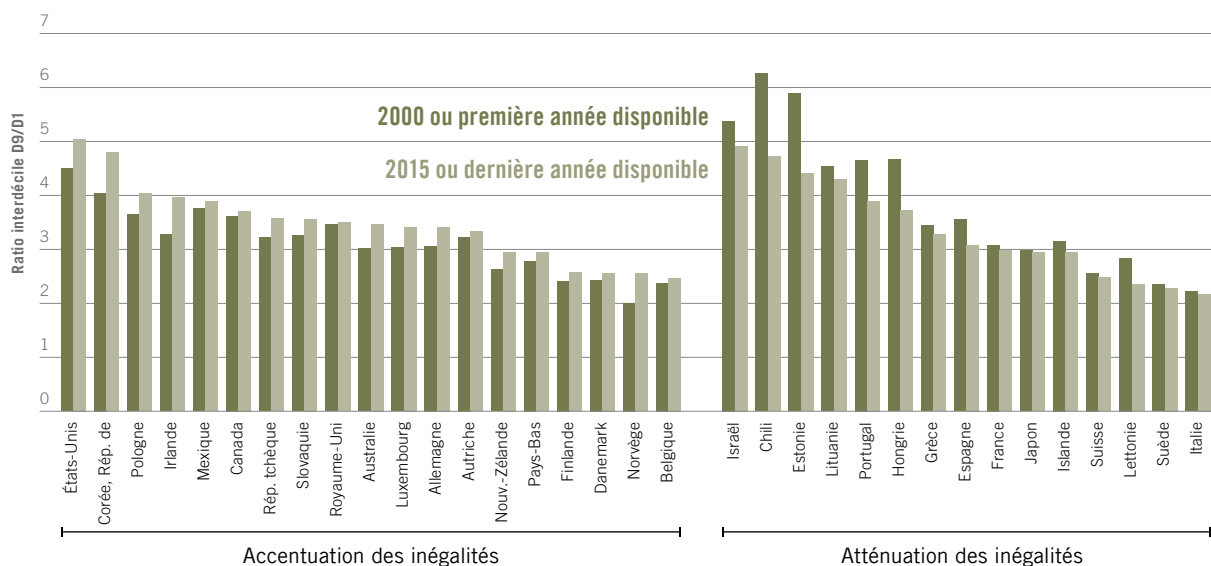
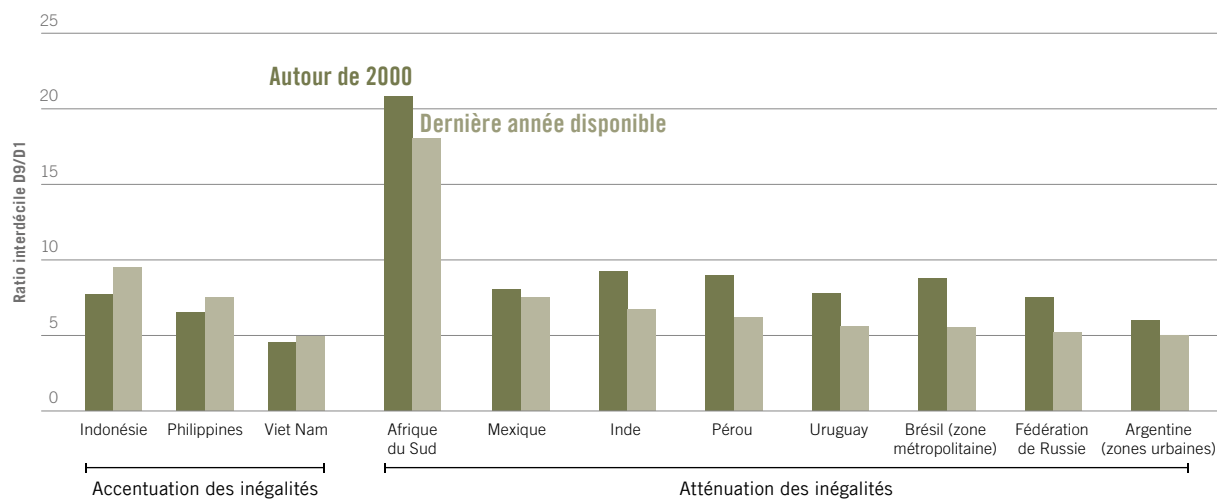


Figure 16 Les inégalités salariales dans les pays de l'OCDE

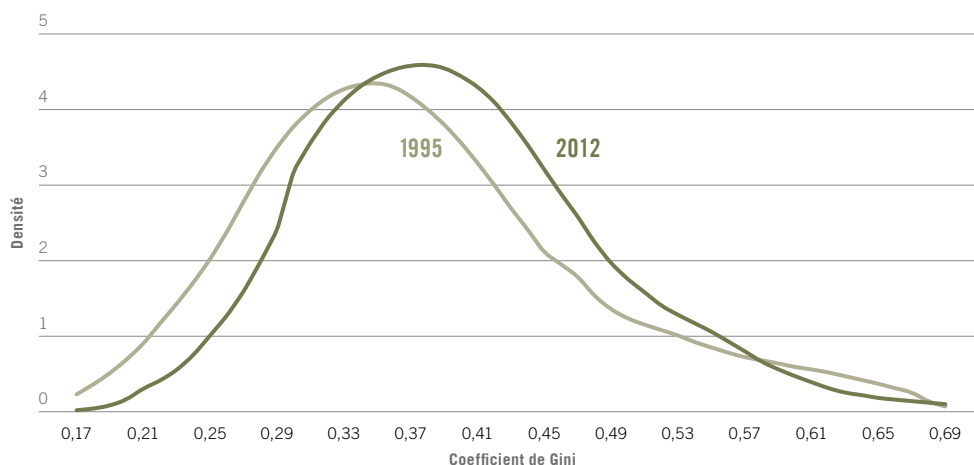


Source: Base de données de l'OCDE sur les revenus.

Figure 17 Les inégalités salariales dans une sélection de pays émergents et en développement



Source: Estimations du BIT à partir de sources nationales.

Figure 18 Évolution des inégalités de revenus entre 1995 et 2012

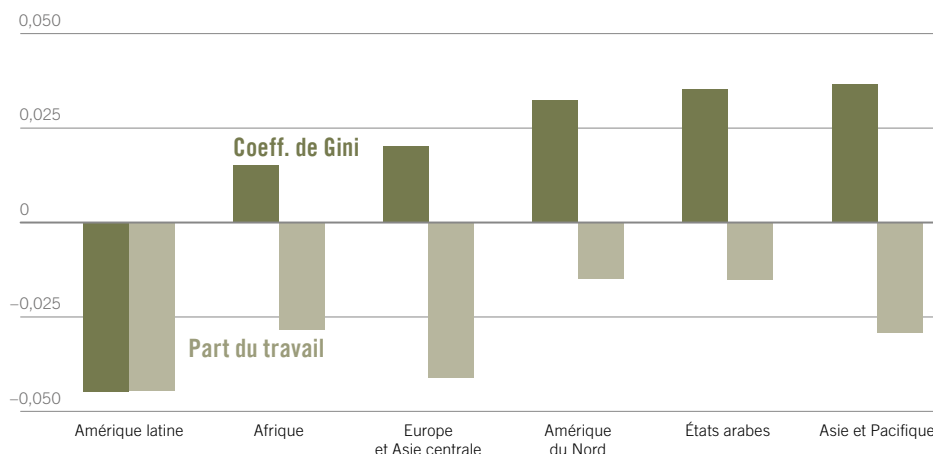
Note: Les courbes indiquent la probabilité d'un pays d'avoir un coefficient de Gini d'une valeur donnée (0 = égalité parfaite).

Source: Euromonitor, 2014.

fortes en 2012 qu'en 1995, ce qui se traduit par une augmentation de 2 points de pourcentage de la valeur moyenne des coefficients de Gini⁸.

Dans nombre des pays pour lesquels on dispose de données, l'aggravation des inégalités de revenus coïncide avec le déclin de la part du travail mis en évidence plus haut. La figure 19 montre l'évolution de la part moyenne du travail et du coefficient de Gini dans différentes régions. Nous voyons que toutes, sauf l'Amérique latine, ont connu une accentuation des inégalités associée à un déclin de la part du travail. Les plus fortes baisses de cette part s'observent en Amérique latine et en Europe, tandis que les plus fortes hausses des inégalités de revenus se sont manifestées dans les États arabes, ainsi qu'en Asie et dans le Pacifique. En Amérique latine, on observe à la fois une réduction des inégalités et de la part du travail. Cela donne à penser que dans cette région l'effet d'accentuation des inégalités imputables à la baisse de la part du travail a été plus que compensé par une réduction des inégalités salariales.

Si la corrélation qui apparaît dans la plupart des régions entre le déclin de la part du travail et l'accentuation des inégalités de revenus donne à penser que les deux tendances sont associées, la nature de la relation est complexe et fait l'objet de débats parmi les chercheurs. Jacobson et Occhino font observer qu'aux États-Unis la part du travail a diminué et le coefficient de Gini a augmenté; ils font l'hypothèse que le déclin de la part du travail a contribué à accentuer les inégalités de revenus. Ils ont calculé que «pour chaque baisse de 1 point de pourcentage de la part du travail, le coefficient de Gini augmente de 0,15 à 0,33 point de pourcentage environ» (Jacobson et Occhino, 2012, encadré 1). De même, Adler et Schmid (2012) observent que l'aggravation des inégalités de revenus sur le marché a pour conséquence une baisse de la part du travail en Allemagne. Toutefois, dans un article plus récent, Francese et Mulas-Granados (2015) constatent, sur un échantillon de 93 pays, que la part du travail a un effet négligeable sur les inégalités de revenus.

Figure 19 Évolution de la part du travail et des inégalités de revenus, 1995-2012

Note: Les régions sont ici composées de la façon suivante. Europe et Asie centrale (34 pays): Allemagne, Autriche, Azerbaïdjan, Bélarus, Belgique, Bulgarie, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Israël, Italie, Kazakhstan, Lettonie, Lituanie, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, République tchèque, Turquie et Ukraine. Amérique du Nord (2): Canada et États-Unis. Asie et Pacifique (13): Australie, Chine, République de Corée, Hong-kong (Chine), Inde, Indonésie, Japon, Malaisie, Nouvelle-Zélande, Philippines, Singapour, Taïwan (Chine) et Thaïlande. États arabes (3): Arabie saoudite, Jordanie et Koweït. Afrique (4): Afrique du Sud, Égypte, Maroc et Tunisie. Amérique latine (9): Argentine, État plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Équateur, Mexique, Pérou et République bolivarienne du Venezuela.

Source: Euromonitor, 2014 (pour les indices de Gini); Penn World Tables Version 9 (juin 2016) (pour les parts du travail), consultable à l'adresse: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>.

Selon eux, le déterminant le plus important de l'accentuation des inégalités de revenus reste la dispersion de plus en plus forte des salaires et non l'évolution de la part du travail. Bengtsson et Waldenström (2015) ont observé la relation entre la part des revenus les plus élevés et la part des revenus du travail sur un échantillon de 19 pays, pour constater qu'en moyenne chaque baisse de la part du travail de 1 point de pourcentage est associée à augmentation de 0,86 point de pourcentage de la part (exprimée en logarithme) des 1 pour cent de la population situés au sommet de l'échelle des revenus. Des travaux de recherches supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre dans quelle mesure, et pourquoi exactement, la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée peut être associée à une accentuation des inégalités de revenus.

5.2 Salaire minimum

Une mesure qui a permis de réduire les inégalités salariales dans de nombreux pays au cours des dernières années est l'établissement ou la consolidation du salaire minimum. Le niveau et la répartition des salaires sont déterminés par toute une série de facteurs. Les choix effectués en matière d'éducation, de petite enfance ou de migrations affecteront l'offre de main-d'œuvre, masculine et féminine, selon les divers niveaux de compétences, tandis que les politiques commerciales ou l'innovation technique modifieront la demande de travail en fonction des qualifications. Les institutions du marché du travail ont aussi un effet significatif sur le niveau des salaires et les inégalités salariales. La négociation collective permet à des groupes

de travailleurs de négocier leurs salaires avec leurs employeurs, ce qui peut avoir un effet particulièrement marqué pour les travailleurs au bas de la répartition des salaires, qui ont une moindre capacité de négociation individuelle. Toutefois, dans de nombreux pays la couverture de la négociation collective est relativement faible ou bien s'est rétrécie (Visser, Hayter et Gammarano, 2015). Plusieurs pays se sont donc tournés vers l'adoption ou le renforcement d'un salaire minimum. Comme le souligne l'OCDE (2015a, p. 1), «la crise récente et la tendance de long terme à l'accroissement des inégalités ont relancé le débat sur le salaire minimum».

Le Royaume-Uni a institué un nouveau salaire minimum légal avec une couverture nationale en 1999 et un «salaire minimum vital» en 2016. Depuis le début des années 1990, huit autres pays de l'OCDE – Estonie, Irlande, Israël, Pologne, Slovaquie, Slovénie, République tchèque et, plus récemment, Allemagne – ont aussi institué un salaire minimum légal (OCDE, 2015a). Dans plupart des pays de l'OCDE sans salaire minimum statutaire national, il existe des salaires planchers obligatoires fixés par les conventions collectives: Danemark, Finlande, Norvège et Suisse, par exemple. En conséquence, il existe de fait des salaires minima dans tous les pays d'Europe, même s'ils ne couvrent pas partout la majorité des salariés et s'ils ne sont pas toujours fixés de façon à tenir compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques.

De nombreux pays en développement et émergents ont aussi établi ou consolidé leur salaire minimum: la Chine l'a adopté en 1994 et consolidé en 2004; l'Afrique du Sud a établi un système de salaires minima sectoriels après la fin de l'apartheid, en 1997, et envisage la possibilité d'instituer un salaire minimum national; le Brésil a renforcé son système de salaires minima à partir de 1995, avec une accélération des augmentations depuis 2005; l'Uruguay a relancé sa politique de salaire minimum en 2005; la Fédération de Russie a complété son salaire minimum national avec des planchers régionaux en 2007; la Malaisie a institué un salaire minimum national en 2013, suivie par le Myanmar et la République démocratique populaire lao en 2015, puis Macao (Chine) en 2016; en Afrique, l'institution la plus récente d'un salaire minimum date de 2014, à Cabo Verde.

La fixation du salaire minimum est une affaire d'équilibre ; elle doit se fonder sur l'utilisation de données statistiques, se faire en pleine consultation avec les partenaires sociaux, voire, dans les cas appropriés, avec leur participation directe sur un pied d'égalité (voir encadré 4). Des observations récentes montrent que lorsque les salaires minima sont fixés à un niveau approprié, en prenant en compte les besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que les facteurs économiques, cela entraîne une augmentation des salaires des travailleurs faiblement rémunérés – dont beaucoup sont des femmes – sans effet néfaste significatif sur l'emploi. Telles sont les conclusions, par exemple, de la Commission des bas salaires du Royaume-Uni (Low Pay Commission, 2014) et de la première évaluation des effets du nouveau salaire minimum national en Allemagne (Mindestlohnkommission, 2016). Après avoir passé en revue la littérature existante, une étude de la Banque mondiale a conclu que «bien que les estimations qui figurent dans la littérature varient considérablement, la tendance qui en ressort est que les effets du salaire minimum sur l'emploi sont en général faibles ou insignifiants (et quelquefois positifs)» (Kuddo, Robalino et Weber, 2015, p. 11). Dans les pays à revenu élevé, l'examen d'environ 70 études

Encadré 4 Le nouveau guide en ligne du BIT sur les salaires minima

Ayant reçu de très nombreuses demandes de conseils sur la fixation et l'application du salaire minimum, le BIT a lancé en 2016 un guide en ligne sur le sujet. Fondé sur les normes de l'OIT en vigueur et toute la diversité des pratiques que l'on observe à l'échelle internationale, ce guide pour les politiques (www.ilo.org/minimumwage) donne des informations sur les bonnes pratiques et met en évidence les choix possibles en fonction des préférences et des situations nationales.

De par le monde, les systèmes de salaire minimum sont divers et de nombreuses approches sont possibles, selon les besoins et les choix des pays. Toutefois certains principes ont une validité générale pour les pays qui instituent un salaire minimum. Nombre de ces principes ont également été mis en évidence dans une publication récente de la Banque mondiale*.

La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, accorde une place centrale à la pleine consultation des partenaires sociaux en vue de l'établissement et de l'application des systèmes de salaires minima, voire, dans les cas appropriés, à leur participation directe, sur un pied d'égalité. En outre, la convention appelle à la participation de «personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue» et qui auront été nommées après consultation des partenaires sociaux. En pratique, dans la majorité des pays, ce sont les gouvernements qui prennent la décision finale après avoir consulté les partenaires sociaux, tandis que dans d'autres pays le salaire minimum est fixé directement par un organe tripartite spécial. Dans de nombreux pays, les consultations tripartites ont lieu entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le cadre d'institutions nationales de dialogue social comme des commissions salariales tripartites, des conseils des salaires ou autres organismes tripartites ayant une compétence générale en matière économique et sociale.

S'agissant du niveau du salaire minimum, la convention n° 131 indique les éléments qui seront «à prendre en considération autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales», à savoir: «a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux; b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi». Il est entendu que ces critères ne sont pas exhaustifs, mais ont pour but d'établir un équilibre entre les facteurs économiques et sociaux. Pour conserver leur pertinence, les salaires minima doivent être ajustés de temps à autre.

La convention en appelle aussi à prendre «des mesures appropriées, telles qu'un système adéquat d'inspection complété par toutes autres mesures nécessaires, [qui] seront prises pour assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima». Un taux élevé de non-respect du salaire minimum a des conséquences négatives non seulement pour les travailleurs et leur famille, dont les droits sont bafoués, mais aussi pour les employeurs qui respectent la loi, car elle donne aux entreprises qui ne la respectent pas un avantage illégitime dans la concurrence. Le taux de respect dépend de toute une série de facteurs, dont le niveau auquel le salaire minimum est fixé, ainsi que de facteurs institutionnels. Le guide du BIT fournit des exemples sur la façon dont on peut élever le taux de respect de la législation par des campagnes d'information et de sensibilisation ainsi que par toute une série d'autres mesures.

* Kuddo, Robalino et Weber, 2015.

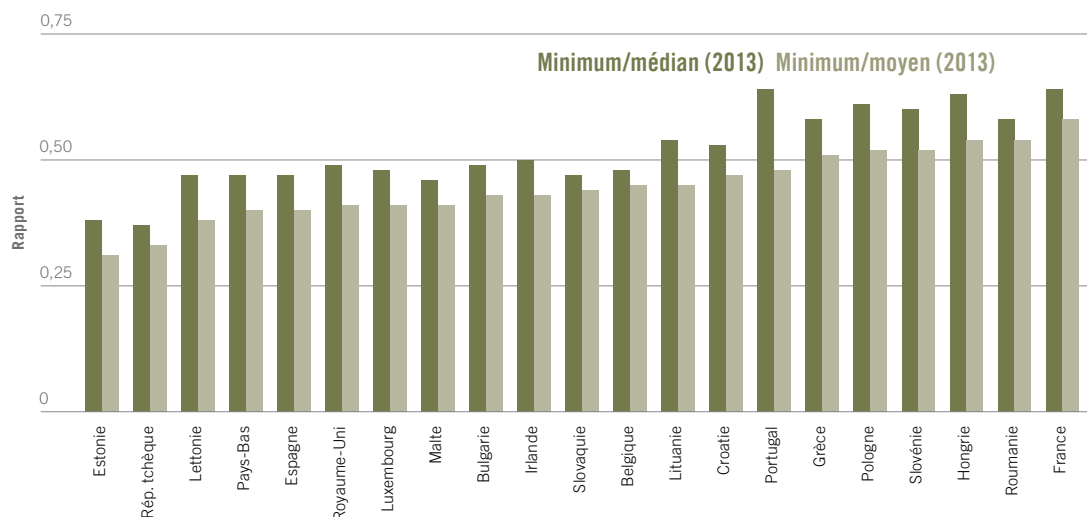
Source: BIT, 2016d (www.ilo.org/minimumwage).

fait apparaître des résultats variables, mais la conclusion la plus fréquente est que les effets sur l'emploi sont pratiquement nuls et trop faibles pour être observables dans les statistiques globales de l'emploi ou du chômage (Belman et Wolfson, 2014, p. 21). Des conclusions semblables découlent de méta-analyses (analyse quantitative des résultats d'autres travaux de recherche) relatives aux États-Unis (Doucouliagos et Stanley, 2009), au Royaume-Uni (Leonard, Stanley et Doucouliagos, 2014) et aux économies développées en général (Belman et Wolfson, 2014). Ces résultats font toutefois l'objet de controverses, d'autres études concluant que les effets sur l'emploi sont moins bénins et que le salaire minimum limite les possibilités d'emploi des travailleurs les moins qualifiés (Neumark et Wascher, 2008). Dans les pays en développement, les résultats semblent plus contrastés et dépendent des situations nationales (Belman et Wolfson, 2016; Betcherman, 2015). Cela souligne l'importance d'étudier les effets du salaire minimum à l'échelle nationale. Une autre préoccupation à propos des pays en développement est que le salaire minimum, plutôt que de faire baisser le niveau de l'emploi, puisse, s'il est trop élevé, induire un déplacement des travailleurs de l'économie formelle vers l'économie informelle (Nataraj et coll., 2014).

L'indicateur statistique le plus fréquemment utilisé pour évaluer le niveau du salaire minimum au regard de la situation économique et sociale du pays est probablement le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian, que l'on appelle quelquefois l'indice de Kaitz. Un autre indicateur s'obtient en rapportant le salaire minimum au salaire moyen. Dans de nombreux pays, on utilise ces indices pour mesurer le niveau du salaire minimum et le débat porte souvent sur la question de savoir quel est le seuil approprié, compte tenu des circonstances nationales, afin de maximiser les avantages économiques et sociaux et de minimiser les possibles effets néfastes sur l'emploi ou l'inflation. Pour procéder au calcul de l'indicateur, on peut se référer à diverses sources, mais les comparaisons entre pays doivent être interprétées avec précaution du fait que ceux-ci mesurent différemment les salaires médians et moyens et de la difficulté à obtenir des estimations précises et cohérentes. Certains pays ont plusieurs taux de salaire minimum, ce qui complique le calcul des indicateurs. En conséquence, si les comparaisons d'un pays à l'autre peuvent être utiles pour évaluer le niveau du salaire minimum au niveau national, les indicateurs utilisés doivent être complétés par des analyses nationales plus spécifiques et plus affinées. Les ratios nationaux ainsi calculés devraient aussi être ventilés par branche d'activité, sexe et région.

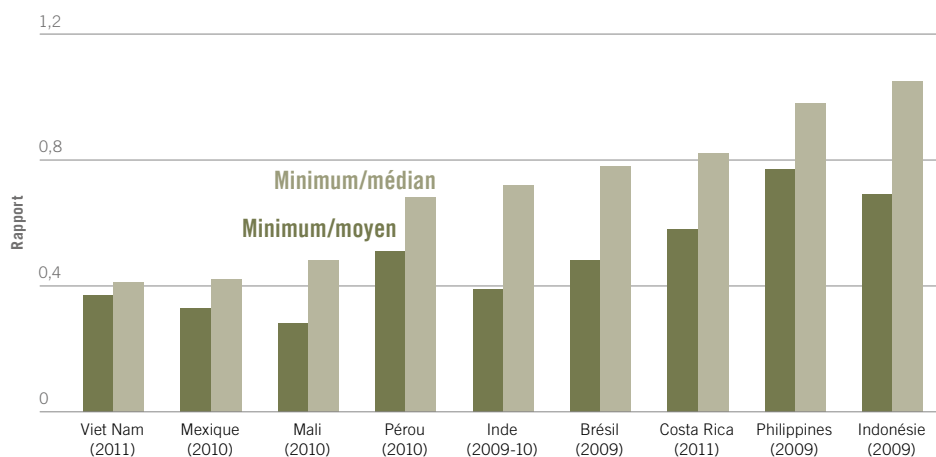
À titre d'illustration, nous donnons quelques estimations pour une série de pays développés, émergents et en développement. La figure 20 donne les estimations relatives aux pays d'Europe pour lesquels on dispose des données d'enquêtes provenant des Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) d'Eurostat. Ces estimations montrent que, dans le cas de l'Estonie ou de la République tchèque, une personne qui gagne le salaire minimum perçoit environ 37 ou 38 pour cent du salaire médian, tandis qu'en Hongrie, au Portugal ou en France ce rapport peut aller au-delà de 60 pour cent. Dans la plupart des pays, le salaire minimum se situe entre 45 et 60 pour cent du salaire médian. Si l'on considère le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen (qui est supérieur au salaire médian de 15 pour cent en moyenne), le rapport se situe le plus souvent entre 40 et 55 pour cent. En moyenne pondérée sur l'ensemble de

Figure 20 Salaire minimum: comparaison avec les salaires médian et moyen, sélection de pays d'Europe



Note: Les pays sont classés selon le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian, en partant du plus bas.
Source: Estimations du BIT à partir des données EU-SILC.

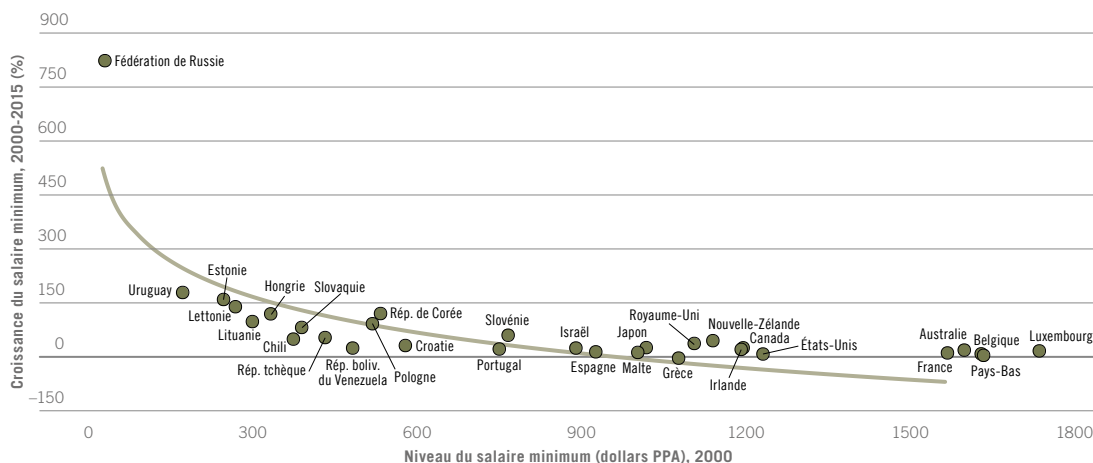
Figure 21 Salaire minimum: comparaison avec les salaires médian et moyen, sélection d'économies émergentes



Note: Les pays sont classés selon le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian, en partant du plus bas.
Source: Rani et coll., 2013.

l'Union européenne, les salaires minima représentent approximativement la moitié des salaires médians.

La figure 21 montre que, dans les économies émergentes, la variabilité semble plus forte avec des salaires minima relativement bas au Viet Nam ou au Mexique et des ratios plus élevés aux Philippines ou en Indonésie. Au Pérou, en Inde, au Brésil et au Costa Rica, le salaire minimum se situe entre 68 et 82 pour cent du salaire médian. Nous avons déjà observé que certaines économies émergentes

Figure 22 Convergence des salaires minima dans les pays à revenu élevé

Source: Base de données du BIT sur les salaires dans le monde; Banque mondiale (pour les conversions à parité de pouvoir d'achat).

présentent un plus fort degré d'inégalités salariales et de revenus que certaines économies avancées. Dans les économies émergentes, la répartition des salaires se caractérise souvent par sa concentration au-dessous de la médiane (ce qui signifie que le salaire médian est très bas) et par un allongement de la courbe au-delà de cette médiane, ce qui signifie que les revenus supérieurs sont bien plus élevés que la médiane. Cela peut expliquer pourquoi le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian est supérieur dans certaines économies émergentes par comparaison avec les économies développées. Le rapport entre les salaires minima et moyens est plus proche de celui que l'on observe dans les pays développés. Notons que la figure 21 est fondée sur les données relatives aux salaires minima à taux multiples lorsque tel est le cas. Ainsi, l'estimation relative au Brésil ne tient pas seulement compte du salaire minimum fédéral, mais aussi des salaires minima en vigueur dans les États lorsqu'ils sont supérieurs au minimum fédéral. Pour l'Indonésie, les taux provinciaux ont été pris en considération.

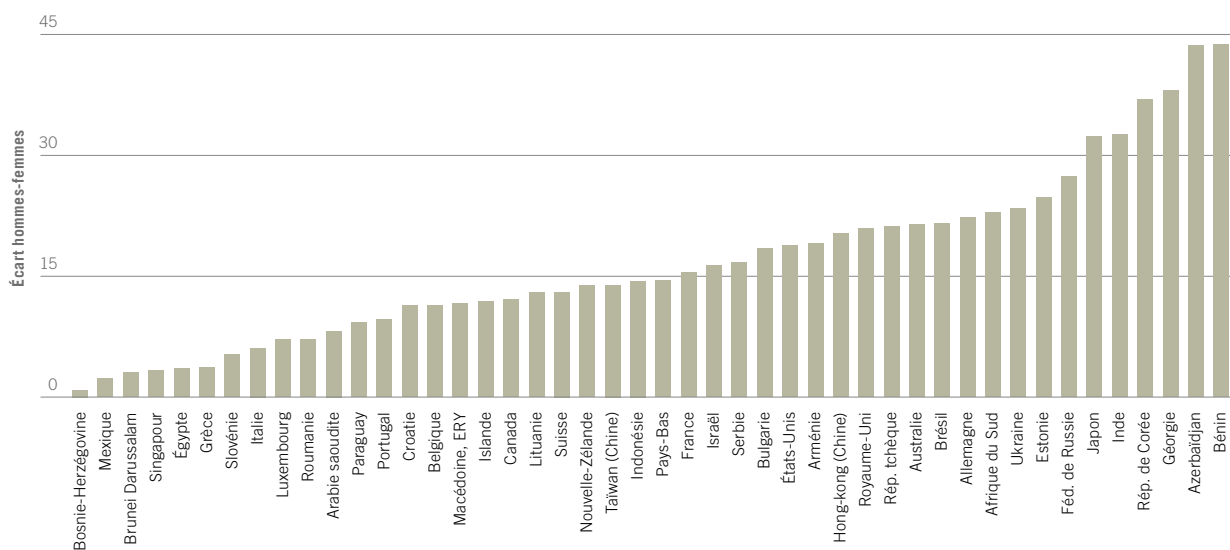
Si l'on considère l'évolution au cours du temps parmi certains pays à revenu élevé, on constate (figure 22) une tendance à la convergence du niveau des salaires minima, mesuré en dollars PPA. Nous observons que les pays qui avaient les salaires minima les plus bas en 2000 ont procédé aux plus fortes augmentations entre 2000 et 2015, alors que les pays où ces salaires étaient les plus élevés en 2000 n'ont procédé qu'à des ajustements moindres au cours des quinze dernières années.

6 Écarts moyens de rémunération entre hommes et femmes

Au sein de la répartition générale des salaires, on observe des écarts de rémunération entre différentes catégories de travailleurs. L'un de ces écarts est celui qui existe entre hommes et femmes. Diverses études ont montré que, dans la plupart des pays pour lesquels on dispose de données, cet écart s'est en général amoindri avec le temps, mais sans s'être complètement comblé. L'observation de Blau et Kahn (2003, p. 107) reste valable: «pratiquement tous les pays industrialisés ont adopté des lois imposant l'égalité de traitement à l'égard des femmes sur le marché du travail. Pourtant, l'écart salarial entre hommes et femmes, bien que s'amenuisant dans de nombreux pays, reste une caractéristique persistante des marchés du travail de pratiquement toutes les nations».

La figure 23, qui présente les estimations disponibles les plus récentes sur l'écart de rémunération horaire entre hommes et femmes pour un grand nombre de pays, montre qu'il existe des variations considérables entre ceux-ci. Toutefois, l'écart «brut» de rémunération entre hommes et femmes, comme entre toutes autres catégories de travailleurs, est délicat à interpréter. En effet les individus, hommes et femmes, qui sont employés comme salariés peuvent être très différents, qu'il s'agisse de leurs caractéristiques personnelles (comme leur âge ou leur niveau d'instruction), ou de leurs caractéristiques professionnelles. La ségrégation professionnelle, par exemple, fait que les femmes seront surreprésentées dans certaines professions. En outre, il arrive que seulement peu de femmes – celles qui ont des niveaux d'instruction relativement élevés – entrent sur le marché du travail

Figure 23 Écart entre les rémunérations horaires des hommes et des femmes, sélection de pays (données provisoires)



Note: Écarts de salaire horaire calculé à partir des données sur les salaires moyens/médian et la durée du travail moyenne/médiane communiquée au BIT par les instituts nationaux de statistique ou les institutions équivalentes des pays concernés; 94,6 pour cent des données se rapportent à l'année 2013 ou à une année plus récente.

Encadré 5 Derrière l'écart salarial hommes-femmes: revue de la littérature

Les explications des écarts salariaux en termes de capital humain, élaborées par Becker (1964) et Mincer (1974) mettent en avant l'instruction et l'expérience professionnelle. Cela suppose que les femmes ont une instruction, en contenu et en niveau, différente de celle des hommes, et qu'elles sont susceptibles d'interrompre plus souvent leur carrière, ce qui limite leur accumulation d'expérience professionnelle. Les études empiriques montrent que les différences de capital humain représentent une part significative de l'écart salarial entre hommes et femmes. Toutefois, comme l'écart d'instruction s'est rétréci, surtout dans les économies les plus développées, le pouvoir explicatif de l'éducation dans l'écart salarial résiduel s'est lui aussi affaibli (Banque mondiale, 2012). En effet dans 43 pays sur 53*, après contrôle des effets des caractéristiques individuelles et du lieu de résidence, les différences d'instruction entre hommes et femmes restent très faibles, et ont même pu s'inverser, de sorte que les femmes ont des niveaux d'instruction supérieurs à ceux des hommes. Dans ce cas, non seulement l'instruction n'explique plus l'écart salarial observé mais, si on la prend en considération, l'écart qui reste inexpliqué s'en trouve augmenté.

Le fait que la différence d'instruction ne réussisse pas à expliquer complètement les différences de rémunération entre hommes et femmes a conduit à réorienter la recherche. Au lieu de se concentrer sur les différences de durée d'instruction (ou de diplômes obtenus), un nouveau courant de recherche explique les écarts salariaux par le fait que les hommes et les femmes se spécialisent dans des domaines différents (Machin et Puhani, 2003). Ce passage d'une explication par la quantité d'instruction à une explication par le domaine d'études démontre aussi un changement d'objectif: maintenant que les femmes ont obtenu la parité dans l'instruction, les objectifs en matière d'équité salariale se déplacent vers la nature de l'instruction (O'Reilly et coll., 2015; Grimshaw et Rubery, 2015). Autrement dit, l'objectif d'équité salariale devient de plus en plus insaisissable.

Les différences d'accès et de choix en matière de spécialisation des études sont aussi reliées à la ségrégation professionnelle et à la sous-évaluation du travail des femmes. La ségrégation professionnelle consiste en une surreprésentation des femmes dans certaines professions. Dans certains cas, cette ségrégation découle du choix des femmes en matière d'instruction. Par exemple, comme la majorité des personnes qui suivent des études d'infirmière sont des femmes, les femmes sont surreprésentées dans cette profession. Des observations du même ordre peuvent être faites dans d'autres activités, surtout dans les professions qui touchent au soin d'autrui. En général, ces activités sont sous-évaluées, parce qu'elles sont perçues comme un attribut naturel

et qu'ainsi, dans l'emploi, les femmes seront plus qualifiées que les hommes. C'est pourquoi il est nécessaire de comprendre ce qu'il y a derrière l'écart «brut» de rémunération entre hommes et femmes à l'aide d'analyses plus affinées comparant les salaires des hommes et des femmes ayant des profils et des emplois comparables (voir, par exemple, BIT, 2014b, ainsi que les travaux présentés à l'encadré 5).

Encadré 5 (suite)

des femmes plutôt que comme nécessitant des compétences qu'il faut acquérir et entretenir (Peetz, 2015). En conséquence, la surreprésentation des femmes dans des activités où leur travail est sous-évalué induit un écart salarial en leur défaveur. Sur un échantillon de 33 pays à revenu faible ou intermédiaire, les différences de représentation des hommes et des femmes dans les branches d'activité et les professions étaient responsables de 10 à 50 pour cent de l'écart salarial observé (Banque mondiale, 2012). La recherche a aussi montré qu'aux États-Unis le recul de la ségrégation professionnelle est associé à une réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes (Nations Unies, 2016).

À l'échelle macroéconomique, de nombreuses études ont montré qu'il n'existe pas de corrélation forte entre la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes et la croissance économique (Nopo, Daza et Ramos, 2011; Hertz et coll., 2008; Blau et Kahn, 2003; Dar et Tzannatos, 1999). Le lien relativement ténu entre le développement économique et l'écart salarial n'est guère surprenant, étant donné la forte variation des environnements institutionnels, des normes culturelles et des politiques d'un pays à l'autre. En outre, tous ces facteurs évoluent avec le temps.

En général, les pays qui ont des institutions et des politiques du marché du travail fortes – négociation collective et salaire minimum par exemple – ont aussi plus d'environnements propices à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes (Schäfer et Gottschall, 2015; Ugarte, Grimshaw et Rubery, 2015). Dans les pays où la négociation collective est solide, les inégalités tendent à être moindres, et ce même parmi les catégories qui ne sont pas originellement couvertes par les conventions. Les travaux de recherche ont montré qu'au sein de l'OCDE l'écart salarial entre hommes et femmes est plus faible (8 pour cent) dans les pays où le taux de couverture de la négociation collective est d'au moins 80 pour cent, et plus large dans ceux où la négociation collective est faible ou dont le salaire minimum est très bas, voire inexistant (Rubery et Grimshaw, 2011). Toutefois, en règle générale, la présence syndicale tend à être plus faible dans les branches d'activité où les femmes sont surreprésentées (Peetz, 2015; BIT, 2009); et les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs faiblement rémunérés, que ce soit dans les pays développés ou en développement (Lee et Sobeck, 2012; BIT, 2010a). Pour cette raison notamment, le salaire minimum est un outil efficace pour réduire l'écart salarial entre hommes et femmes au bas de l'échelle des salaires.

* Parmi les 10 pays restant, qui sont tous des pays à revenu faible ou intermédiaire, les différences d'instruction entre hommes et femmes expliquaient 10 à 50 pour cent de l'écart salarial observé dans cinq d'entre eux; dans les cinq autres, 0 à 10 pour cent.

Source: Adapté de Maître et Sobeck, à paraître.

7 Introduction

Ces dernières années, la question des inégalités a poursuivi son ascension dans l'ordre des priorités politiques mondiales. Une enquête d'opinion menée en 2014 dans 44 pays montre que la majorité des personnes interrogées considèrent les inégalités entre riches et pauvres comme un problème «important» dans tous les pays, et «très important» dans 28 des pays (Pew Research Center, 2014). Dans les économies développées, cette perception s'accompagne d'un certain pessimisme quant à l'avenir, car la plupart des personnes interrogées pensent que les enfants de leur pays connaîtront une situation financière moins bonne que celle de leurs parents. Dans les pays émergents et en développement, les gens sont, dans leur majorité, plus optimistes et croient que la génération à venir aura un niveau de vie plus élevé. Mais, dans les deux catégories de pays, ces perceptions font des inégalités une question politique essentielle.

Parallèlement, il est de plus en plus reconnu qu'un excès d'inégalités est mauvais pour la croissance économique et pour le tissu social d'un pays (voir, par exemple, OCDE, 2015b). Les inégalités peuvent avoir des effets néfastes sur la croissance économique en contraignant la demande des consommateurs, car les individus et les ménages ayant des revenus élevés tendent à en épargner une plus forte proportion que ceux qui ont des revenus inférieurs. Il est aussi plus difficile d'éliminer la pauvreté dans les sociétés fortement inégalitaires. Du fait que l'élimination de la pauvreté est devenue le premier des objectifs de développement durable (ODD 1), la question sollicite de plus en plus l'attention (Banque mondiale, 2016). Les inégalités peuvent aussi limiter l'égalité des chances et la mobilité sociale, ainsi que diviser la société. De telles évolutions peuvent menacer la stabilité politique et le climat des relations professionnelles. On a aussi noté que la justice et l'intégration sociales sont des conditions d'un environnement propice à l'existence d'entreprises durablement viables, dans lequel il est possible de mener de front la croissance des entreprises, la création d'emplois et la réalisation du travail décent (BIT, 2007).

Que peut-on faire pour réduire les inégalités excessives? Répondre à cette question demande d'abord et avant tout d'acquérir une compréhension précise des facteurs qui causent les inégalités dans des situations et des circonstances nationales diverses.

La précédente édition du *Rapport mondial sur les salaires* suggérait qu'il serait utile de décomposer les sources de revenus des diverses catégories de ménages afin de mieux comprendre le poids relatif des différentes sources. L'analyse montrait que, parallèlement à la redistribution fiscale et budgétaire par l'impôt et les transferts sociaux, les modifications de la répartition des salaires et la création ou la

destruction d'emplois rémunérés ont été des facteurs essentiels de l'évolution des inégalités ces dernières années. Dans les économies développées, cela n'est guère surprenant, étant donné que les salaires représentent fréquemment de 70 à 80 pour cent, et quelquefois plus, du revenu total des ménages dont un membre au moins est en âge de travailler. Dans les pays en développement, cette proportion est inférieure, car de nombreuses personnes sont des travailleurs pour compte propre (indépendants), mais l'analyse montre néanmoins que, dans les pays comme le Brésil où les inégalités de revenus se sont réduites, ce phénomène s'explique pour une bonne part par la réduction des inégalités salariales.

Mais la question qui se pose est: qu'est-ce qui explique les inégalités *salariales*? Jusqu'à récemment, pour expliquer l'accentuation observée des inégalités salariales dans de nombreux pays, en particulier dans les pays à revenu élevé, la recherche s'est presque exclusivement concentrée sur l'examen des caractéristiques des travailleurs (comme leur niveau d'instruction ou de formation) et sur les modifications de la demande entre travailleurs qualifiés et travailleurs non qualifiés. Ainsi, les inégalités salariales peuvent être fortes, parce que les travailleurs d'un pays donné présentent une grande diversité de niveau d'instruction et que ce dernier est associé à celui des salaires⁹. Aussi bien la mondialisation que les nouvelles technologies ont été identifiées comme des facteurs qui accroissent la demande de main-d'œuvre qualifiée relativement à la demande de travailleurs non qualifiés. Il s'agit certainement là de facteurs importants. La réduction des inégalités salariales dans divers pays d'Amérique latine a ainsi été attribuée, au moins en partie, à l'augmentation du nombre de travailleurs instruits, cette augmentation de l'offre réduisant la prime salariale associée à l'instruction. Cela a contribué à élever les salaires relatifs des travailleurs moins instruits, tandis que les augmentations des salaires minima amélioreraient le niveau absolu de ces salaires (voir, par exemple, Azevedo, Inchaust et Sanfelice, 2013; Maurizio et Vazquez, 2016).

Cependant les caractéristiques des travailleurs n'expliquent qu'une partie des inégalités salariales observées, et même quelquefois une partie fort limitée¹⁰. De fait, il existe une forte variabilité, ou «imprévisibilité», des salaires de travailleurs ayant des caractéristiques individuelles très proches. De plus en plus de travaux font également état de fortes augmentations de la rémunération des salariés qui se situent tout en haut de l'échelle, augmentation qui ne peut s'expliquer par des différences individuelles facilement observables, comme le niveau d'instruction ou les années d'expérience.

Cette deuxième partie du *Rapport mondial sur les salaires* considère la répartition des salaires en fonction des individus et des entreprises. Premièrement, un examen plus minutieux de la répartition entre les individus porte notre attention sur un certain nombre de caractéristiques, autres que les qualifications et l'ancienneté, qui ont des effets sur les inégalités salariales. Nous en venons ensuite aux entreprises pour mettre en évidence que l'évolution globale des inégalités salariales est influencée de manière significative par celle des inégalités salariales *entre* les entreprises (interentreprises) (1) et *au sein* des entreprises (intraentreprises) (2). Nous avançons qu'il est important de décomposer ainsi les inégalités salariales d'ensemble et de comprendre l'importance relative de chacun de ces éléments dans

chaque pays afin d'alimenter les débats nationaux sur les politiques relatives aux inégalités salariales. Bien que le renforcement des institutions du marché du travail et des politiques salariales puisse avoir une incidence sur les inégalités au sein des entreprises et les différences de salaires moyens entre ces entreprises, on pourra envisager des mesures différenciées selon que l'un ou l'autre de ces facteurs domine. Les applications politiques sont discutées de façon plus approfondie dans la troisième partie du rapport.

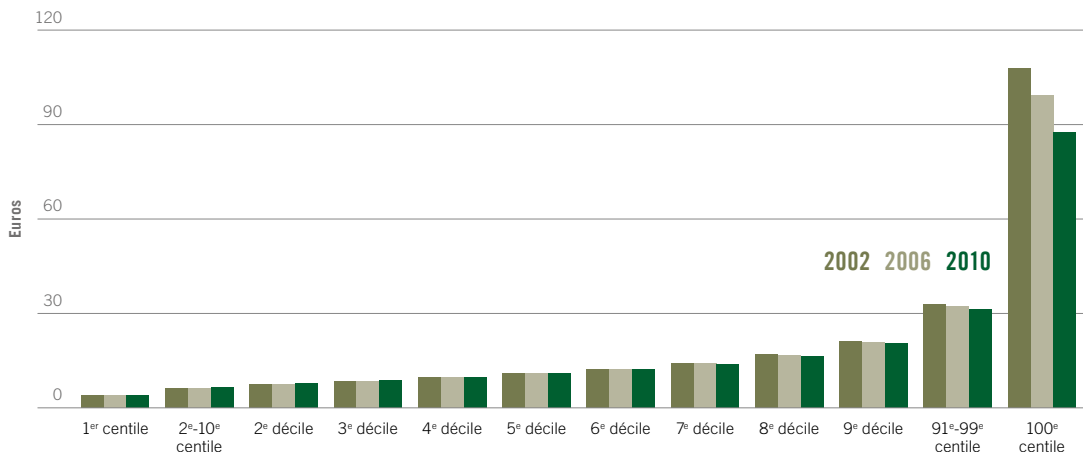
8 La répartition générale des salaires

Quelle est l'ampleur des inégalités salariales entre individus dans les pays développés et dans les pays en développement? Pour traiter cette question, nous nous sommes fondés, pour les économies avancées, sur l'Enquête européenne sur la structure des salaires (SES) d'Eurostat, qui fournit des données sur 22 pays d'Europe. Pour chacun de ces pays nous pouvons observer la structure des salaires dans une sélection d'entreprises employant 10 salariés ou plus¹¹. Pour les pays en développement, il n'existe que peu de séries de données appariées employeur-salarié. Nous nous en sommes donc remis aux traditionnelles enquêtes sur la main-d'œuvre (voir l'annexe IV pour plus d'informations sur les sources de données)¹².

8.1 Répartition des salaires par niveau

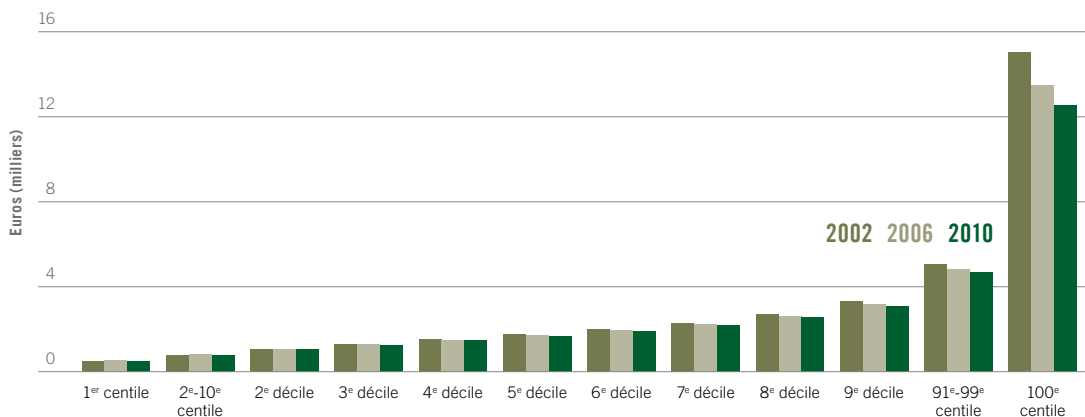
Nous commencerons par examiner la forme générale de la répartition des salaires horaires bruts classés par ordre ascendant. Nous répartissons l'ensemble des travailleurs en 10 groupes de populations égales (ou déciles) et nous faisons aussi apparaître les 1 pour cent du sommet de l'échelle salariale (100^e ou dernier centile, ou encore centile supérieur; pour une représentation visuelle des déciles, voir la figure 15 dans la partie précédente). Les chiffres qui figurent ici indiquent le niveau des salaires depuis les 10 pour cent de travailleurs les moins bien rémunérés jusqu'au 10 pour cent de travailleurs les mieux rémunérés, ainsi que, de façon séparée, ceux des travailleurs du centile supérieur, et ce pour chacune des trois années d'observation: 2002, 2006 et 2010.

La figure 24 présente la répartition des salaires en Europe, en moyenne pondérée, c'est-à-dire en prenant en compte le nombre de salariés de chacune des 22 économies pour lesquelles nous disposons de données. Alors que les salaires augmentent de façon graduelle tout au long de la plupart des déciles, on observe une montée en flèche pour le décile supérieur et plus encore pour le dernier centile. La figure 25 montre qu'en Europe la différence entre les salaires du sommet et ceux du bas de l'échelle est encore plus grande lorsque l'on considère les salaires mensuels plutôt que les salaires horaires. Cela s'explique en partie par la plus forte fréquence du travail à temps partiel au bas de cette échelle. Les deux figures montrent aussi qu'en Europe les salaires des derniers déciles et centile ont décliné

Figure 24 Les salaires horaires en Europe, 2002, 2006 et 2010

Note: Les pays de l'échantillon sont les suivants: Belgique, Bulgarie, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, République tchèque. Le «salaire horaire» est mesuré comme le salaire horaire brut total, comprenant la rémunération contractuelle, la rémunération des heures supplémentaires, les primes et autres avantages. Les valeurs sont indiquées en euros en termes réels, avec comme année de base 2010. Pour plus d'informations sur la base de données, voir l'annexe IV.

Source: Estimations du BIT sur la moyenne pondérée pour les 22 économies figurant dans l'enquête SES d'Eurostat qui mentionne les coefficients de pondérations dans la base de données. Valeur moyenne estimée pour chaque décile ou centile.

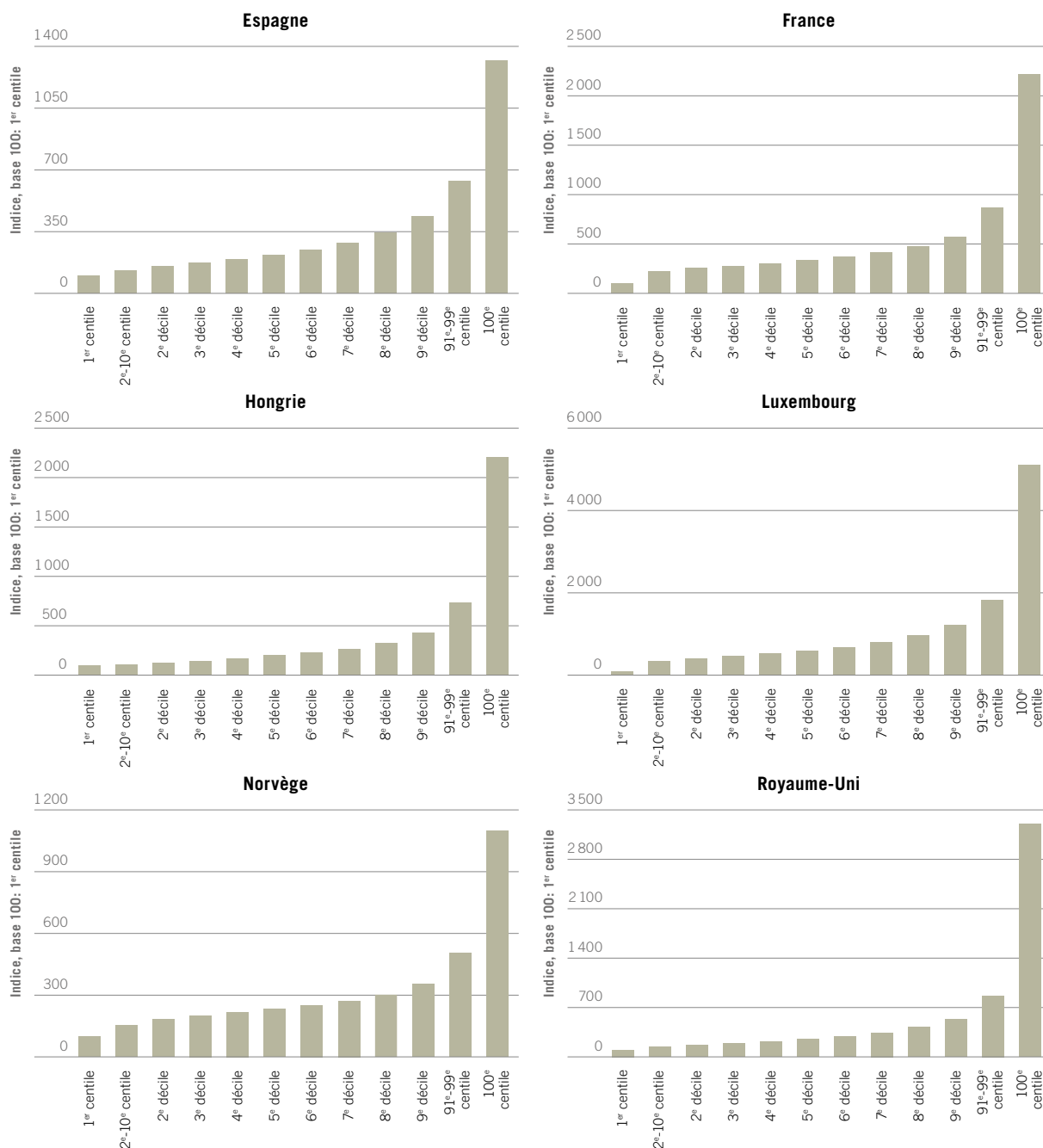
Figure 25 Les salaires mensuels en Europe, 2002, 2006 et 2010

Note: Les «gains mensuels» sont mesurés comme le salaire mensuel brut total, comprenant la rémunération contractuelle, la rémunération des heures supplémentaires, les primes et autres avantages. Les valeurs sont indiquées en euros en termes réels, avec comme année de base 2010. Les données sur les gains mensuels sont collectées dans chaque pays en octobre de l'année considérée, pour limiter les effets saisonniers. Les estimations sont fondées sur les montants déclarés pour tous les salariés figurant dans la base de données, à plein temps comme à temps partiel. Pour plus de détails, voir la note de la figure 24.

Source: Estimations du BIT à partir des données de l'enquête SES d'Eurostat.

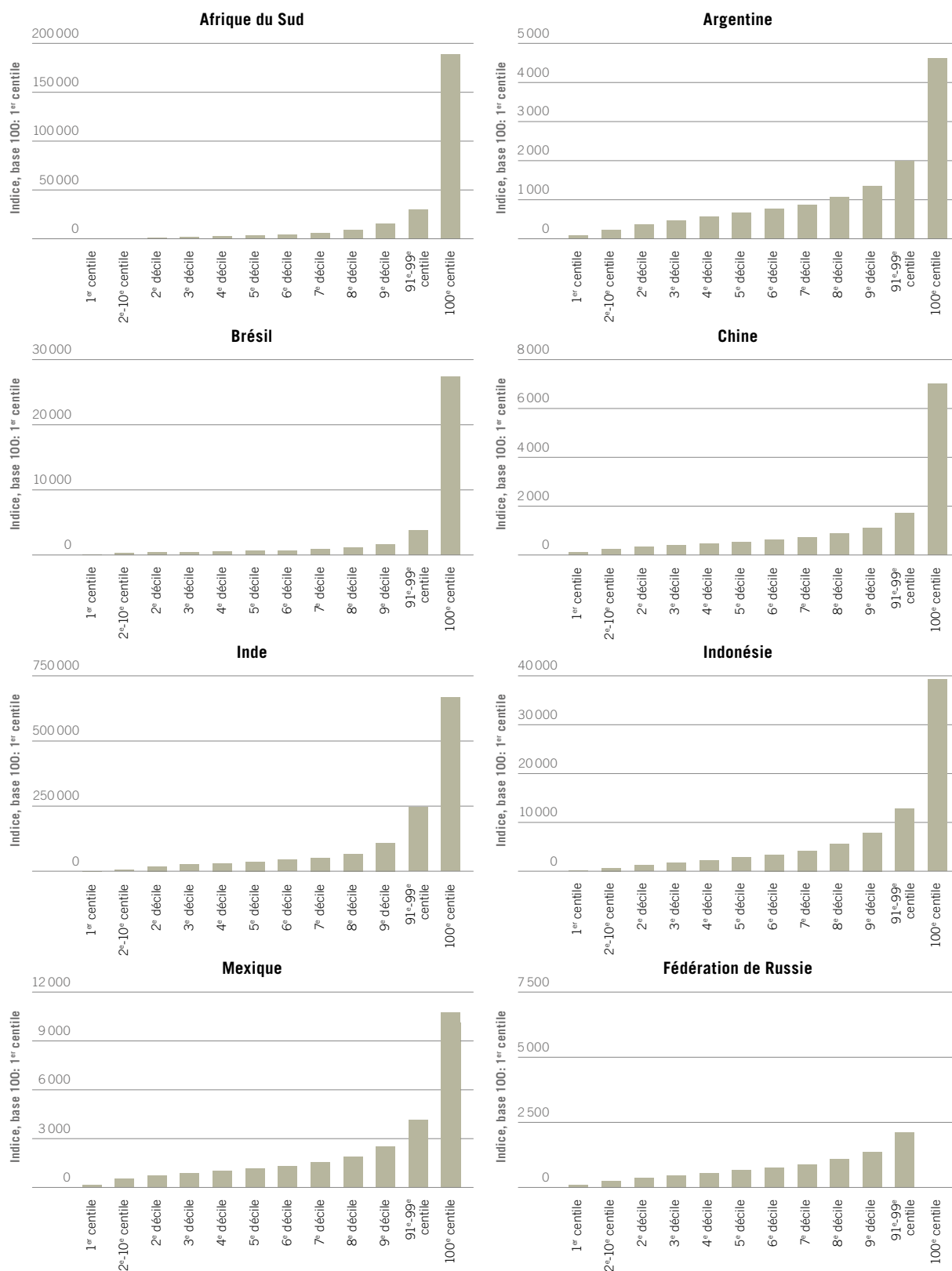
d'environ 15 pour cent entre 2002 et 2010. Ce constat appelle des recherches plus approfondies pour déterminer s'il s'agit d'une évolution structurelle ou temporaire. Malgré tout, en 2010, les salaires des 1 pour cent du sommet de l'échelle étaient presque 3 fois plus élevés que ceux des autres membres du décile supérieur, 8 fois plus élevés que le salaire médian et 22 fois plus élevés que les salaires du décile situé au bas de l'échelle.

Figure 26 Répartition des salaires dans une sélection de pays d'Europe, 2010



La figure 26 présente les écarts de salaire dans une petite sélection de pays d'Europe, ce qui permet de constater que l'écart entre les salaires des 1 pour cent de salariés du bas de l'échelle et les salaires des 1 pour cent les mieux rémunérés est le plus fort au Luxembourg (50 fois) et au Royaume-Uni (33 fois), le plus faible en Norvège (11 fois) et en Espagne (13 fois), la France et la Hongrie se situant dans une position intermédiaire.

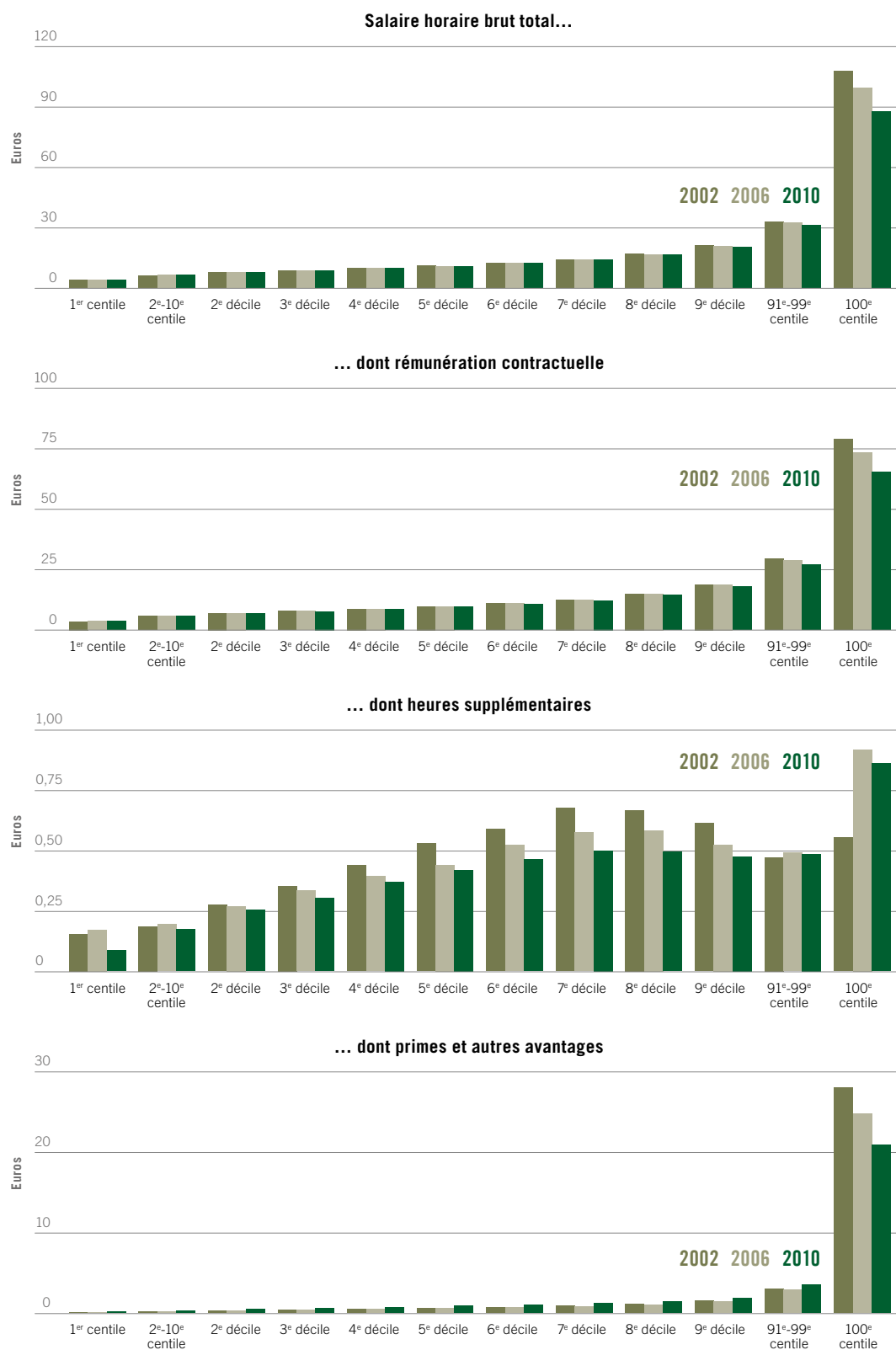
Figure 27 Répartition des salaires dans une sélection de pays en développement, dernière année disponible



Note: Les années d'observation sont les suivantes: 2009 pour la Chine et l'Indonésie; 2011 pour l'Argentine; 2012 pour le Brésil, l'Inde et la Fédération de Russie; 2014 pour l'Afrique du Sud et le Mexique. Toutes les estimations sont fondées sur les salaires horaires bruts, sauf celles de la Chine, de l'Inde et de l'Indonésie, qui sont calculées à partir des gains équivalant à un plein temps mensuel. Pour des informations complémentaires sur les bases de données, voir l'annexe IV.

Source: Estimations du BIT à partir de bases de données nationales (voir l'annexe IV).

Figure 28 Composition des gains mensuels moyens en Europe, 2002, 2006 et 2010



Note: Le salaire horaire total comprend la rémunération contractuelle, la rémunération des heures supplémentaires et les primes ou avantages irréguliers comme l'intéressement, les primes de productivité, etc. Chacune des barres indique la valeur moyenne pour le décile, sauf celles des deux extrémités qui indiquent les moyennes des centiles inférieur et supérieur de la répartition.

Source: Estimations du BIT sur la moyenne pondérée pour les 22 économies figurant dans l'enquête SES d'Eurostat qui mentionne les coefficients de pondérations dans la base de données. Pour plus d'informations sur la base de données, voir l'annexe IV.

De même, la figure 27 présente la répartition des salaires dans un échantillon de pays en développement. Nous constatons que dans tous les pays de l'échantillon les salaires augmentent de façon graduelle jusqu'au décile supérieur et surtout jusqu'au centile supérieur où l'on observe des montées en flèche. Ainsi, la répartition des salaires a la même forme qu'en Europe, mais les inégalités sont en général plus accentuées. Lorsque l'on compare les salaires du centile supérieur ou du décile supérieur au salaire médian, on constate des inégalités particulièrement fortes en Afrique du Sud et au Brésil (où la forme de la répartition est très asymétrique), alors que l'augmentation est plus progressive et moins abrupte en Argentine, au Mexique et en Fédération de Russie.

La figure 28 nous donne la composition effective des gains mensuels en Europe. Nous constatons que les inégalités de rémunération contractuelle sont renforcées par la répartition très inégale des primes et avantages dont la plupart vont au centile supérieur. Pour cette catégorie de travailleurs, les primes et avantages représentent environ un quart des revenus horaires totaux. Pour les travailleurs du décile immédiatement inférieur à ce centile, la proportion est de 10 à 12 pour cent, selon l'année d'observation. Bien que la rémunération des heures supplémentaires ait augmenté dans le centile supérieur au cours de la période, la rémunération contractuelle ainsi que les primes et avantages ont diminué, ce qui illustre la tendance mise en évidence dans le commentaire de la figure 24 ci-dessus.

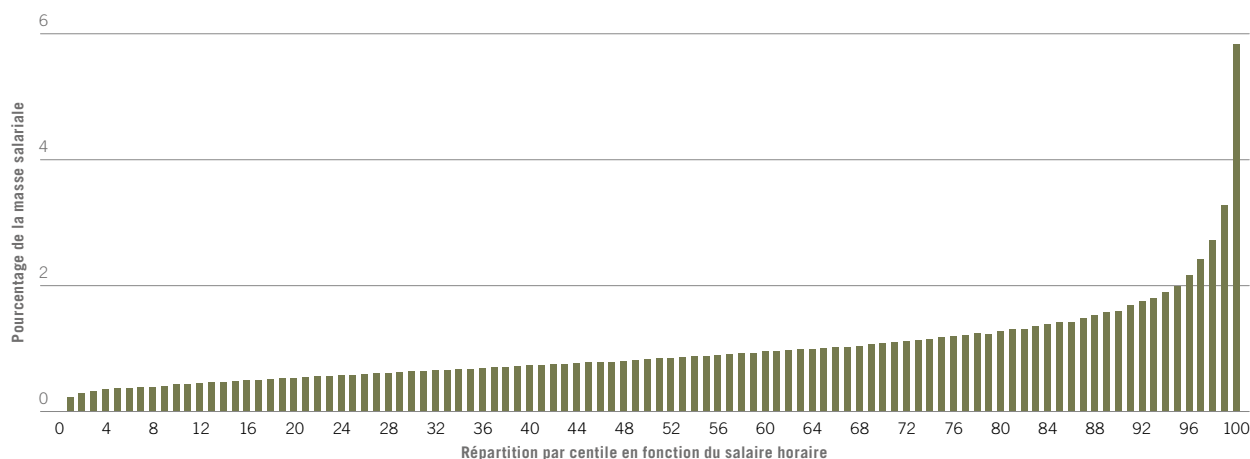
8.2 La répartition des salaires examinée au moyen de divers indicateurs d'inégalités

L'analyse ci-dessus a montré que les inégalités salariales sont particulièrement mises en évidence lorsque les revenus du centile supérieur sont présentés séparément de ceux du décile supérieur. Cela souligne l'importance d'utiliser des indicateurs divers lorsque l'on analyse les inégalités salariales, car celles-ci prennent des aspects divers, avec quelquefois des rémunérations extrêmement faibles en bas de l'échelle et des écarts très importants entre le salaire médian et ceux du sommet de l'échelle.

Il est intéressant de déterminer quelle part de l'ensemble des salaires est allouée à chaque groupe de travailleurs. Nous en avons une illustration à la figure 29 où nous avons une nouvelle fois réparti et classé les travailleurs en centiles, en fonction de leur salaire, du plus bas au plus haut. Mais ensuite, au lieu de faire apparaître les salaires moyens, nous avons indiqué la proportion de la masse des salaires mensuels allouée à chacun des groupes de travailleurs, c'est-à-dire à chaque centile. Additionnées, les valeurs correspondant à chacune des barres donnent un total de 100 pour cent. Nous observons qu'en Europe les 1 pour cent du sommet de l'échelle se voient allouer une part beaucoup plus grosse de l'ensemble des salaires, par comparaison avec n'importe quel autre centile de la répartition. Nous observons aussi que ces 1 pour cent gagnent environ 6 pour cent de la masse salariale, 5,8 pour cent pour être tout à fait précis.

Le tableau 1 résume ce qu'il est difficile de faire apparaître dans le graphique, à savoir les parts de la masse salariale totale allouées aux différents groupes de travailleurs. Nous y donnons aussi des informations sur chacun des pays qui figurent

Figure 29 Répartition par centile des salaires réels mensuels bruts en Europe, moyennes pondérées, 2010



Note: La figure montre la proportion de la masse salariale allouée à chaque centile de la répartition des salaires horaires. Nous avons classé les individus en fonction des salaires horaires, parce que c'est la mesure qui se prête le mieux à la comparaison des capacités de gains des individus. Mais la part allouée est estimée sur les gains mensuels, parce que c'est sous cette forme qu'est défini le «gâteau» réparti entre les travailleurs. La figure montre les proportions effectives. Par exemple, ceux qui sont situés dans le centile inférieur – en fonction de leurs gains horaires – ramènent à la maison 0,24 pour cent des gains mensuels totaux produits en Europe en 2010 (chiffre fondé sur l'échantillon pondéré dans lequel figurent 22 économies représentant 110 millions de salariés en Europe). À l'extrême opposé, les 1 pour cent du centile supérieur ramèneront à la maison 5,84 pour cent du «gâteau». Par construction, nous avons approximativement le même nombre d'individus dans chacun des 100 groupes, ce qui fait que, en moyenne, si l'on compare les centiles supérieur et inférieur, les estimations montrent que, lorsque l'individu du centile inférieur ramène une part à la maison, un individu du centile supérieur ramène 24 de ces parts.

Source: Estimations du BIT à partir des données de l'enquête SES.

dans notre base de données. Nous observons, par exemple, qu'en Europe en 2010 les 10 pour cent de travailleurs les mieux rémunérés obtenaient 25,5 pour cent de la masse salariale totale, tandis que les 50 pour cent de travailleurs constituant la moitié inférieure de l'échelle salariale se partageaient 30 pour cent de la masse salariale totale. Le pays d'Europe où le centile supérieur obtient la plus forte part de cette masse salariale est le Royaume-Uni, avec 8,4 pour cent, tandis que la Suède, la Finlande et la Belgique sont les pays où les salariés de la moitié inférieure de l'échelle des salaires obtiennent la part la plus importante, de 34 à 35 pour cent de la masse salariale totale.

Pour compléter notre examen sélectif des indicateurs des inégalités, nous en reviendrons à celui, classique, que nous avons déjà mentionné dans la partie I de ce rapport, à savoir le rapport interdécile P90/P10, qui est le rapport entre la limite supérieure des revenus des 10 pour cent des salariés les moins bien rémunérés et la limite inférieure des revenus des 10 pour cent des salariés les mieux rémunérés. Le tableau 1 donne la valeur de ce rapport pour les pays d'Europe figurant dans la base de données SES. Nous observons que les salariés du décile supérieur gagnent entre 2 et 5 fois plus que ceux du décile inférieur, les rapports interdéciles les plus bas s'observant en Suède, Norvège et Finlande; et les plus élevés, au Royaume-Uni, en Bulgarie, en Hongrie, dans les États baltes, à Chypre, en Pologne, au Portugal et en Roumanie.

Mais nous observons aussi que si nous déplaçons le curseur du décile supérieur au centile supérieur, que nous comparons toujours au décile inférieur, le

Tableau 1 Divers indicateurs des inégalités, 22 pays d'Europe, 2010

	Répartition cumulée des salaires							Rapports interdéciles			
	1% inférieurs	10% inférieurs	50% inférieurs	75% inférieurs	25% supérieurs	10% supérieurs	1% supérieurs	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P100/P10
Belgique	0,3	4,4	34,2	59,7	40,3	20,5	3,7	2,6	1,8	1,4	5,0
Bulgarie	0,3	3,5	24,1	46,6	53,4	32,0	7,5	4,1	2,5	1,6	12,0
Chypre	0,2	3,7	27,3	51,4	48,6	26,2	5,0	4,4	2,5	1,8	9,0
Espagne	0,3	4,0	29,8	54,9	45,1	23,3	3,5	3,4	2,1	1,6	7,0
Estonie	0,3	3,3	27,0	51,8	48,2	26,7	5,6	4,3	2,0	2,1	9,0
Finlande	0,3	4,8	34,8	60,1	39,9	20,3	3,6	2,5	1,7	1,4	5,0
France	0,2	4,3	31,6	55,7	44,3	24,4	5,4	2,7	1,8	1,5	6,0
Grèce	0,3	4,6	32,5	57,2	42,8	23,6	4,8	2,9	1,9	1,6	6,0
Hongrie	0,4	3,9	26,7	48,8	51,2	30,2	7,3	4,1	2,3	1,8	12,0
Italie	0,2	4,0	32,1	57,5	42,5	22,9	4,9	3,2	2,0	1,6	7,0
Lettonie	0,2	3,5	22,9	47,1	52,9	29,9	7,0	4,3	2,4	1,8	11,0
Lituanie	0,4	3,6	25,2	50,8	49,2	26,7	6,0	4,4	2,4	1,9	10,0
Luxembourg	0,1	3,5	28,4	52,9	47,1	26,1	6,0	3,6	2,2	1,7	8,0
Norvège	0,3	3,5	31,9	57,5	42,5	22,5	4,4	2,3	1,6	1,4	5,0
Pays-Bas	0,1	1,9	27,0	53,3	46,7	24,9	4,7	3,5	1,8	1,9	7,0
Pologne	0,3	3,7	28,5	54,1	45,9	24,7	6,3	4,8	2,4	2,0	10,0
Portugal	0,3	3,7	24,7	47,0	53,0	30,4	6,9	4,9	3,0	1,6	12,0
Roumanie	0,3	3,2	23,7	46,8	53,2	31,4	7,7	4,9	2,5	1,9	14,0
Royaume-Uni	0,2	2,7	24,5	49,1	50,9	29,9	8,4	4,0	2,3	1,8	11,0
Slovaquie	0,3	4,0	29,8	53,9	46,1	26,2	6,4	3,4	1,9	1,8	9,0
Suède	0,4	4,8	35,0	59,6	40,4	21,7	4,5	2,1	1,6	1,3	4,0
Rép. tchèque	0,3	3,7	29,8	54,7	45,3	25,4	6,3	3,5	1,8	1,9	9,0
Europe	0,2	3,6	29,1	53,9	46,1	25,5	5,8	3,6	2,1	1,7	8,4

Note: Les rapports interdéciles estimés indiquent les valeurs seuils.

Source: Calculs du BIT fondés sur les données de l'enquête SES.

Le tableau des inégalités change de façon spectaculaire: les inégalités salariales font plus que doubler dans pratiquement tous les pays. En Europe, les 1 pour cent du décile supérieur gagnent des salaires en moyenne 8 fois supérieurs environ à ceux des 10 pour cent du décile inférieur, le rapport allant de 4 dans les pays nordiques à 14 en Roumanie.

Tableau 2 Divers indicateurs des inégalités, sélection de pays en développement, 2010

	Répartition cumulée des salaires							Rapports interdéciles			
	1% inférieurs	10% inférieurs	50% inférieurs	75% inférieurs	25% supérieurs	10% supérieurs	1% supérieurs	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P100/P10
Afrique du Sud	0,0	0,8	11,9	28,1	71,9	49,2	20,2	18,8	5,0	3,8	69,0
Argentine	0,1	3,3	30,7	56,9	43,1	21,7	4,0	4,9	2,2	2,3	10,0
Brésil	0,1	3,0	23,8	44,2	55,8	35,0	5,6	5,3	3,0	1,8	26,0
Chili	0,1	3,1	23,9	44,1	55,9	34,5	7,5	5,1	3,2	1,6	20,0
Chine	0,1	3,1	26,2	49,6	50,4	29,7	9,3	4,2	2,2	1,9	10,0
Inde	0,0	0,7	17,1	35,9	64,0	42,7	9,9	10,9	3,6	3,0	33,0
Indonésie	0,0	1,3	19,0	41,7	58,3	34,2	8,7	11,0	3,1	3,6	25,0
Mexique	0,1	3,6	30,1	54,5	45,5	24,6	4,9	4,7	2,4	1,9	12,0
Pérou	0,1	2,6	27,5	51,4	48,6	27,8	5,5	6,0	2,5	2,4	19,0
Féd. de Russie	0,2	3,0	27,6	53,2	46,8	24,8	4,5	5,1	2,2	2,4	12,0
Uruguay	0,1	3,0	27,5	52,8	47,2	25,4	4,2	5,2	2,4	2,2	13,0
Viet Nam	0,1	2,9	27,7	51,7	48,3	27,2	6,8	5,0	2,4	2,1	15,0

Note: Les rapports interdéciles estimés indiquent les valeurs seuils.

Source: Calculs du BIT à partir de sources nationales (voir annexe IV).

Le tableau 2 présente ces indicateurs pour un certain nombre de pays en développement. Nous constatons que ces deux indicateurs des inégalités apparaissent relativement élevés dans ce groupe de pays, mais avec de fortes différences de l'un à l'autre. C'est en Afrique du Sud que les 1 pour cent du sommet de l'échelle obtiennent la plus grosse part de la masse salariale totale (20,2 pour cent), tandis qu'elle est la plus faible en Argentine et en Uruguay (4,0 et 4,2 pour cent respectivement). C'est en Afrique du Sud, en Inde et en Indonésie que les salariés de la moitié inférieure de la répartition obtiennent les plus petites parts de la masse salariale. Selon nos données, les salariés du décile supérieur gagnent environ 5 fois plus que ceux du décile inférieur au Viet Nam et au Chili, 11 fois plus en Indonésie. Ceux du centile supérieur gagnent un salaire égal à 15 fois celui des salariés du décile inférieur au Viet Nam, rapport qui s'élève à 33 en Inde.

9 Les caractéristiques des travailleurs

Les estimations présentées dans la section précédente démontrent l'existence d'inégalités salariales, mais ne disent rien des caractéristiques des travailleurs dont les salaires sont élevés, moyen ou bas, ni des caractéristiques des entreprises dans lesquelles ils travaillent.

9.1 Examiner les effets sur les salaires des caractéristiques personnelles et professionnelles

Une nouvelle série d'estimations permet de comparer les caractéristiques personnelles et professionnelles des travailleurs situés dans les différents déciles ou centiles de la répartition, ainsi que les caractéristiques des entreprises qui les emploient. Le but de l'exercice est de rechercher s'il existe des différences significatives entre les individus qui occupent diverses positions sur l'échelle des salaires. Les estimations sont présentées en deux séries: premièrement nous examinons les statistiques descriptives élémentaires sans considération des causalités entre les caractéristiques professionnelles et le niveau des salaires; deuxièmement nous utilisons une régression classique pour étudier les interactions entre les variables relatives aux qualifications des individus et leurs effets sur les salaires.

9.2 Répartition des salaires selon les caractéristiques des travailleurs en Europe

La figure 30 présente la répartition des travailleurs européens en fonction de certaines caractéristiques et regroupés en déciles et centiles en fonction du salaire, pour l'année 2010. Si l'on considère le sexe, il est frappant de constater que la proportion de femmes diminue à mesure que l'on s'élève sur l'échelle des salaires. En Europe, les femmes représentent 60 pour cent de la population du décile des travailleurs les moins bien rémunérés et seulement 20 pour cent de la population du centile supérieur. S'agissant de l'âge, il n'est guère surprenant d'observer que la proportion de jeunes est plus forte au bas de l'échelle, avec seulement très peu d'entre eux dans le décile supérieur et moins encore dans le centile le plus élevé. Pour ce qui est de l'éducation, les travailleurs ayant une instruction primaire et secondaire constituent une forte majorité de la moitié inférieure de la répartition des salaires, tandis que ceux qui ont des diplômes universitaires et des qualifications supérieures prédominent au sommet de l'échelle, que l'on considère le décile ou le centile. Mais il est aussi évident qu'un niveau d'instruction postsecondaire ou universitaire ne garantit pas un emploi à forte rémunération, puisque les titulaires d'un tel niveau se rencontrent dans tous les déciles.

Dans quel type d'entreprise les salariés travaillent-ils? Tout d'abord, il existe une relation claire entre la taille de l'entreprise et les gains: un grand nombre de salariés ayant des revenus supérieurs travaillent dans les plus grandes entreprises et un plus grand nombre de travailleurs faiblement rémunérés travaillent dans des entreprises plus petites. En Europe, 40 pour cent des travailleurs du décile inférieur

travaillent pour les entreprises occupant moins de 50 salariés, alors que seulement 20 pour cent des travailleurs du centile supérieur travaillent dans de telles entreprises. Si l'on considère ensuite la branche d'activité, l'immobilier et la finance sont surreprésentés en haut de l'échelle salariale et n'emploient que peu de travailleurs faiblement rémunérés. Ces derniers sont surreprésentés dans le commerce, ainsi que dans l'hôtellerie-restauration et dans la construction. Il est toutefois frappant de constater que dans tous les secteurs on trouve des travailleurs appartenant au décile et au centile supérieurs.

S'agissant de la propriété de l'entreprise, les travailleurs des entreprises dont le capital public dépasse 50 pour cent ont une probabilité inférieure d'appartenir au centile supérieur, mais aussi au décile du bas de l'échelle, ce qui donne à penser que les entreprises publiques présentent une moindre dispersion salariale, alors que la répartition des salaires est plus polarisée, au sommet et au bas de l'échelle, dans les entreprises privées.

Enfin, quels types de postes occupent les travailleurs et quelles sont leurs conditions de travail? En moyenne, 40 à 50 pour cent des personnes qui se situent dans le centile supérieur sont soit des directeurs généraux, soit d'autres dirigeants d'entreprise. Les autres étant essentiellement les travailleurs les plus hautement qualifiés. Mais il est important de relever que les travailleurs hautement qualifiés se rencontrent dans toute la moitié supérieure de la répartition. À l'autre extrême, nous trouvons essentiellement des travailleurs qui occupent des postes à faible qualification, mais aussi de nombreux postes à qualification moyenne. Il faut aussi noter la forte rotation de la main-d'œuvre faiblement rémunérée: près de la moitié des salariés du décile inférieur n'ont qu'une année, ou moins, d'ancienneté; les trois quarts ont quatre ans, ou moins, d'ancienneté, proportion qui n'est que de 40 pour cent chez les travailleurs ayant une rémunération moyenne. Les travailleurs à temps partiel et les travailleurs temporaires sont aussi surreprésentés au bas de l'échelle salariale.

Un autre phénomène frappant apparaît à la figure 30: les caractéristiques et attributs des salariés du décile supérieur sont très similaires – voire identiques – à ceux des salariés du centile supérieur. Pourtant, comme on l'a vu plus haut, les seconds gagnent beaucoup plus que les premiers. Il semble clair que les attributs personnels, les facultés professionnelles ou les caractéristiques de l'entreprise qui apparaissent à la figure 30 ne suffisent pas à expliquer ces différences de salaire.

Figure 30 Regard sur les «déciles» de la répartition salariale: caractéristiques des individus, économies européennes, 2010

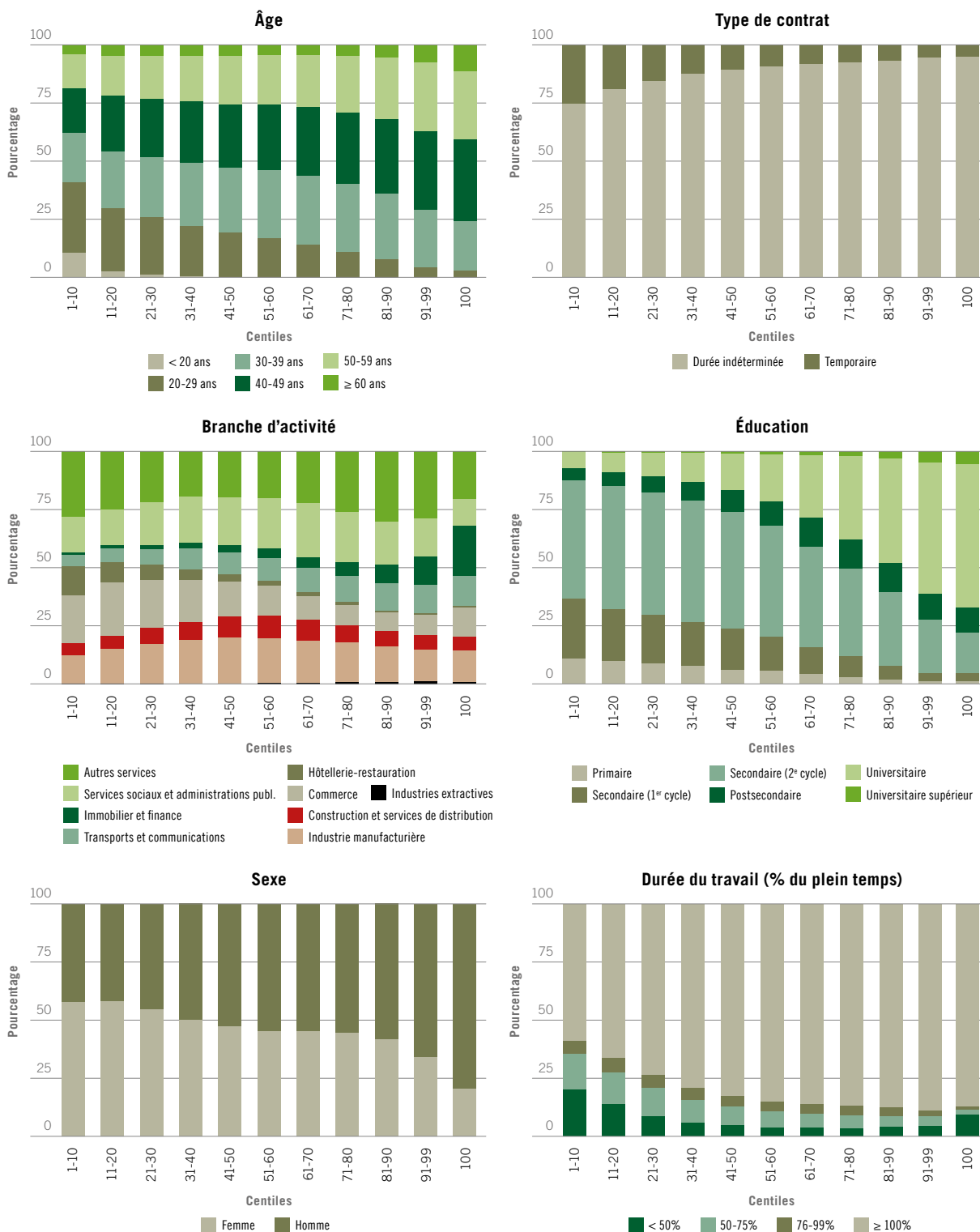
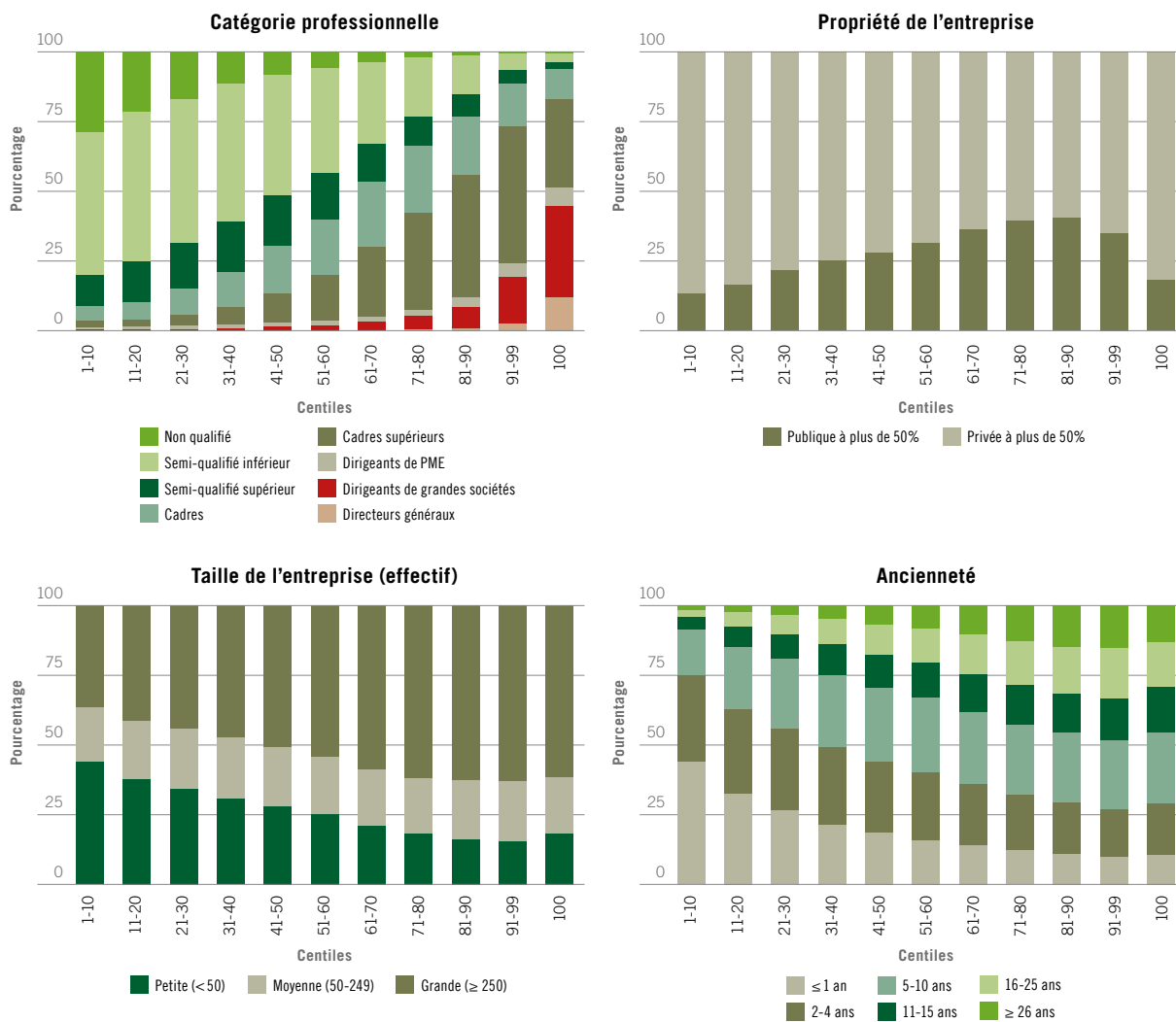


Figure 30 (suite)



Source: Calculs du BIT fondés sur les données de l'enquête SES. Les centiles sont classés selon le salaire horaire dans l'ordre ascendant.

9.3 Répartition des salaires selon les caractéristiques des travailleurs dans les économies émergentes

On observe, dans les économies émergentes, un tableau assez semblable pour ce qui est des relations entre les salaires et le sexe, l'éducation, la profession et la branche d'activité, comme le montre la figure 31 pour un échantillon de pays; avec toutefois quelques fortes variations de l'un à l'autre. Pour ce qui est du sexe, la proportion de femmes dans les deux déciles inférieurs est la même en Inde qu'en Europe (environ 60 pour cent), mais elle diminue brutalement ensuite et, dans la moitié supérieure de la répartition salariale, les femmes ne représentent guère plus de 10 à 15 pour cent des salariés. En Fédération de Russie, les femmes représentent jusqu'à 70 pour cent des travailleurs des déciles inférieurs, proportion qui se réduit à environ 40 pour cent dans les déciles supérieurs. En Argentine, il est frappant d'observer que la part des femmes est bien moindre dans le centile supérieur que dans le décile supérieur. On observe un phénomène identique, mais moins marqué, en Afrique du Sud.

Pour ce qui est de l'éducation, les déciles supérieurs comprennent une plus forte proportion de diplômés de l'université que les déciles inférieurs dans tous les pays de l'échantillon, mais cela est particulièrement net en Afrique du Sud et en Argentine. En Fédération de Russie, on observe une proportion surprenante de diplômés de l'université parmi les travailleurs faiblement rémunérés, alors qu'en Chine on trouve une proportion comparativement élevée de salariés sans instruction supérieure dans le centile le plus élevé. Si l'on considère les professions et les branches d'activité, l'immobilier et la finance restent, comme en Europe, surreprésentés en haut de l'échelle salariale, et sans surprise ce sommet de la répartition est occupé par les professions dirigeantes, intellectuelles et scientifiques. Au Chili, les services privés et le commerce sont les premiers employeurs de travailleurs des déciles inférieurs, tandis qu'au Viet Nam on trouve plutôt dans ces derniers plus de salariés de l'industrie manufacturière ou des services sociaux qu'en Europe ou au Chili.

9.4 Effets des caractéristiques des travailleurs sur la répartition des salaires

Les figures 30 et 31 donnent à penser que les salaires ne sont pas déterminés seulement par les caractéristiques individuelles qui affectent les compétences, comme l'instruction, l'âge ou l'ancienneté – et que l'on désigne dans certains manuels comme un «stock de capital productif» que les travailleurs «louent» aux employeurs en échange d'un salaire qui reflète la valeur de ce capital (voir, par exemple, Ehrenberg et Smith, 2013, chap. 5). En effet, ces figures indiquent que d'autres facteurs, comme le sexe du salarié, la taille de l'entreprise, la branche d'activité et le type de contrat sont aussi déterminants. Toutefois, ces figures font apparaître plusieurs variables indépendamment les unes des autres. Que se passe-t-il si l'on applique un modèle qui prend en compte les interactions entre ces caractéristiques individuelles? Par exemple, la répartition de l'instruction peut apparaître identique pour deux centiles adjacents, mais une différence peut se faire jour si l'on relie l'instruction à l'ancienneté, ce qui pourrait expliquer pourquoi il existe des différences de salaire aussi marquées entre les travailleurs appartenant à des centiles différents.

Figure 31 Regard sur les «déciles» de la répartition salariale: caractéristiques des individus, économies émergentes

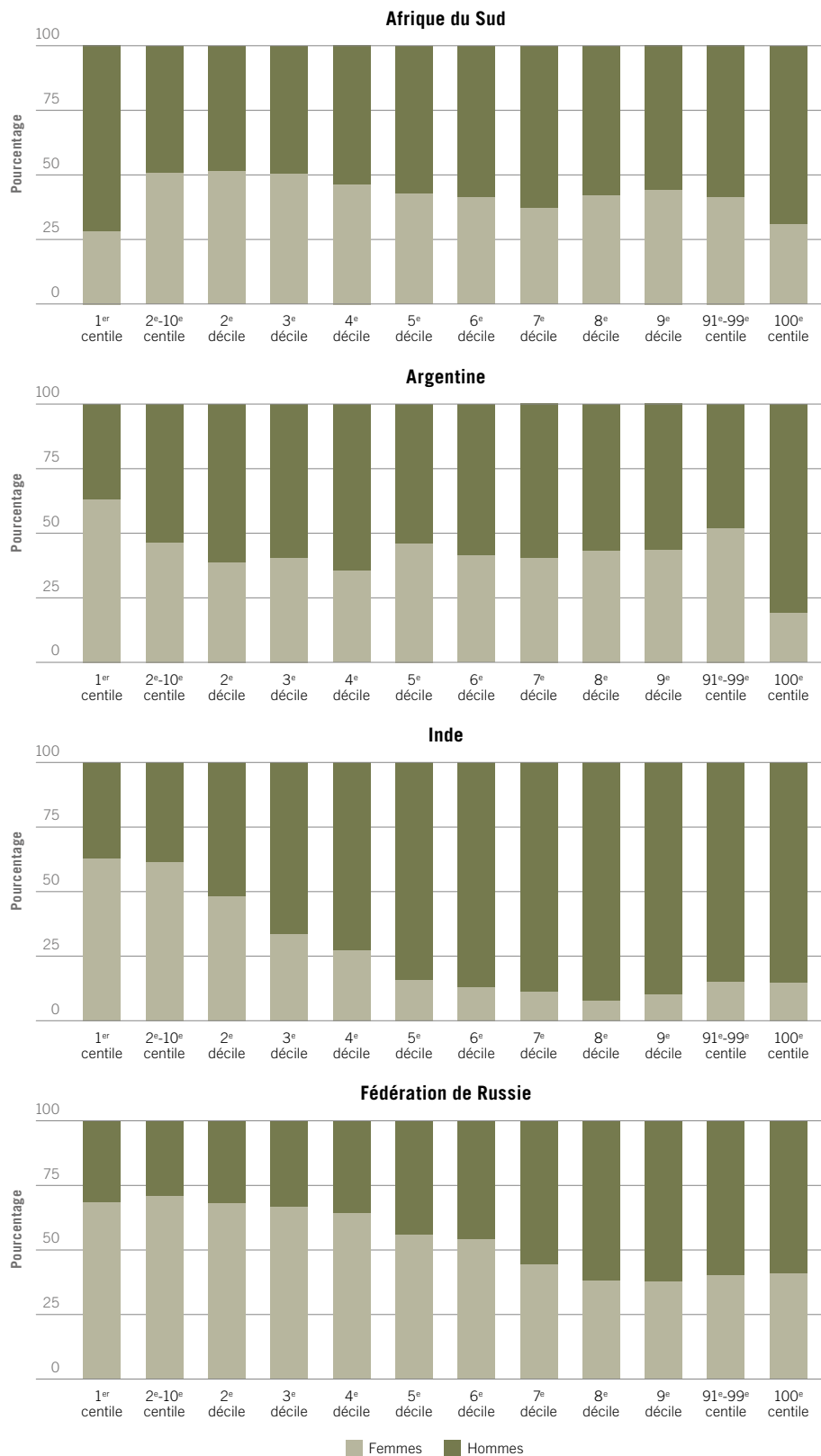


Figure 31 (suite) – Éducation

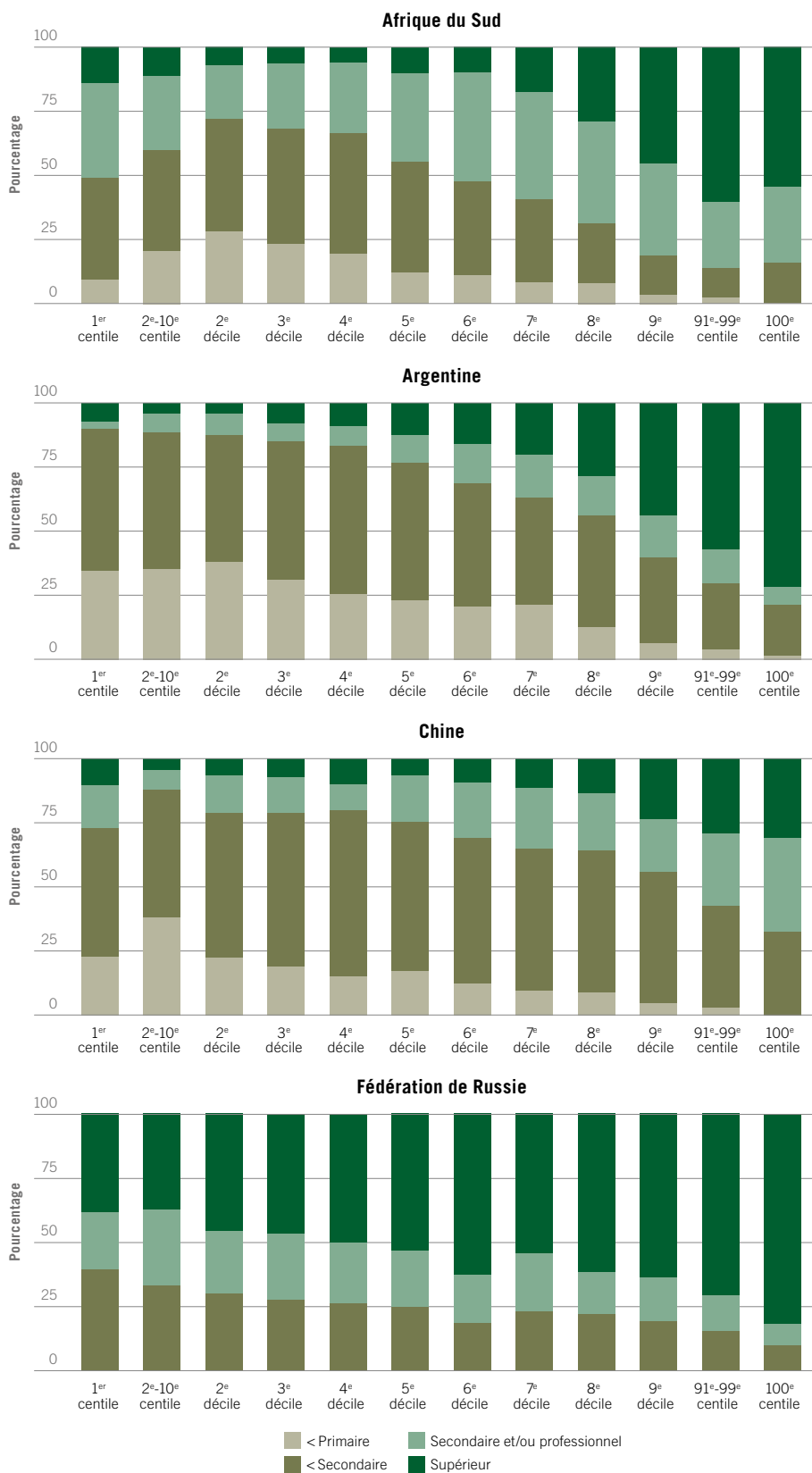


Figure 31 (suite) – Catégorie professionnelle

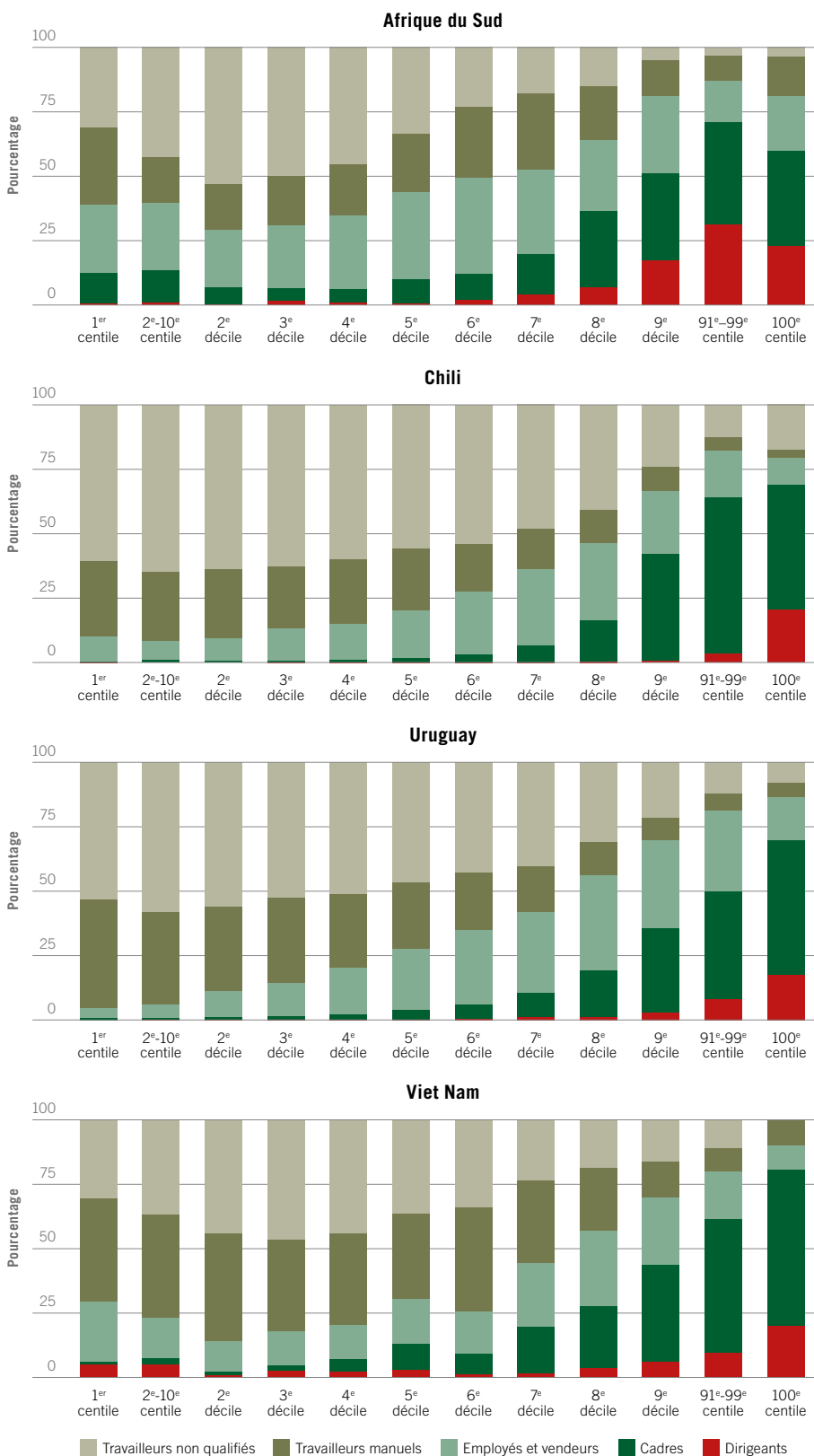
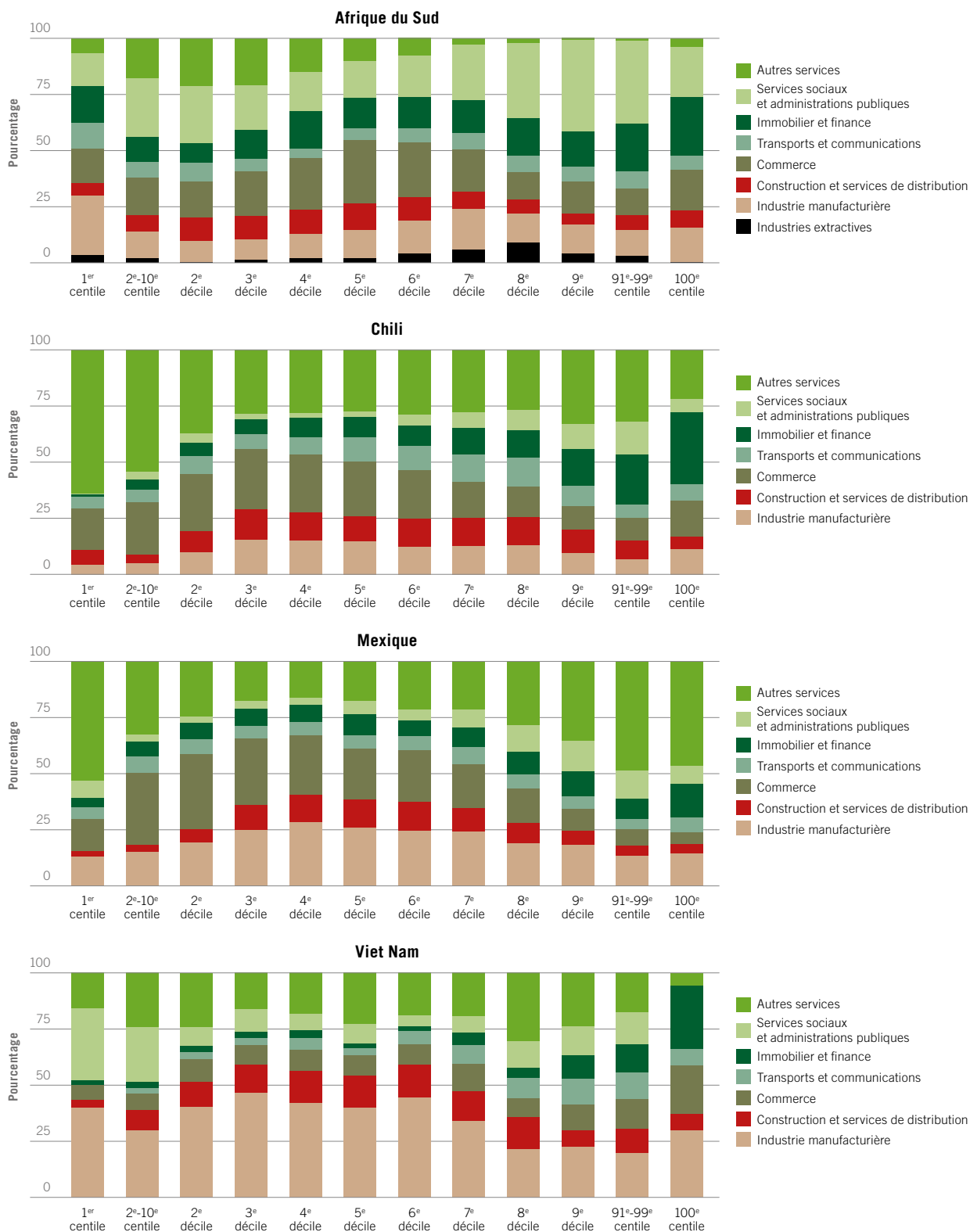


Figure 31 (suite) – Branche d'activité



Source: Calculs du BIT à partir de statistiques nationales (voir annexe II).

Nous présentons le modèle appliqué et les résultats obtenus dans l'encadré 6. Ce modèle confirme que des variables comme l'âge, l'instruction et l'ancienneté sont des déterminants importants du niveau de salaires des individus. Mais les résultats montrent parallèlement qu'il existe d'énormes différences entre les salaires effectifs des individus et ceux que prédit le modèle en fonction de ces caractéristiques. Cela est le cas sur l'ensemble de la répartition des salaires, mais d'une manière particulièrement accentuée aux deux extrémités de cette répartition. Au bas de l'échelle, le salaire prédit est nettement supérieur au salaire effectif, ce qui signifie que, si l'on prend en compte leurs caractéristiques, de nombreux travailleurs faiblement rémunérés sont «sous-payés» par rapport à ce que l'on attendrait. C'est le contraire qui se produit au sommet de l'échelle où de nombreux individus sont «surpayés» et gagnent beaucoup plus que ce que leurs caractéristiques laisseraient prévoir. Mais on constate aussi de fortes variations ou une «imprévisibilité» tout au long de la répartition salariale. Autrement dit, le modèle est incapable de prédire correctement la façon dont les salaires se répartissent. Ce résultat est conforme à ce qu'indique la littérature économique, qui montre qu'il existe de fortes différences de rémunération entre les travailleurs apparemment identiques employés dans des branches d'activité, des professions ou des entreprises différentes (voir, par exemple, Krueger et Summers, 1988; Katz et Revenga, 1989; Bound et Johnson, 1992; Murphy et Welch, 1992).

Encadré 6 Les effets sur les salaires des caractéristiques affectant les qualifications

Nous avons élaboré un modèle expliquant le salaire horaire en fonction des caractéristiques des individus qui ont une incidence sur leurs compétences et que l'on peut observer: âge, instruction et ancienneté (nous avons aussi contrôlé les effets du nombre d'heures effectuées chaque mois). S'agissant de l'âge et de l'ancienneté, nous les avons élevés au carré dans notre spécification, afin de rendre compte du fait que l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise ont un rendement positif, mais décroissant, sur les salaires. En conséquence, notre modèle prend la forme suivante: $\ln(s) = \alpha + X_i\beta + u_i$, où la matrice X comprend les sept variables mentionnées, ainsi que les termes d'interaction entre l'instruction et l'âge, et entre l'ancienneté et le nombre d'heures effectuées chaque mois^a. Nous avons estimé le modèle pour chaque pays séparément, ce qui permet de contrôler les effets spécifiques à chaque pays^b. Le terme $\ln(s)$ est le logarithme naturel du salaire. Cette transformation confère à la variable expliquée une répartition normale, de sorte que le processus de génération des données respecte les hypothèses implicites de toute estimation par la méthode des moindres carrés ordinaires.

Tous les modèles ont été estimés en utilisant des pondérations qui rendent compte de la représentation des individus de chaque pays et de la population des salariés européens. L'échantillon comprend les entreprises employant 10 salariés ou plus. Il s'agit là d'une limitation technique qui ne signifie en aucun cas que les inégalités ou la détermination des salaires sont des questions qui ne se posent pas dans les microentreprises. Simplement, la collecte des données se limite à cet échantillon. L'estimation du modèle produit les coefficients ($\hat{\alpha}$, $\hat{\beta}_{\text{âge}}$, $\hat{\beta}_{\text{âge}^2}$, $\hat{\beta}_{\text{éducation}}$, $\hat{\beta}_{\text{ancienneté}}$) ainsi que les coefficients relatifs aux interactions de l'âge et de l'ancienneté élevés au carré. Les coefficients estimés sont utilisés pour calculer la valeur attendue des salaires horaires, c'est-à-dire la prédiction de $\ln(s_i)$ pour chaque individu i de l'échantillon. Cette prédiction s'écrira $\ln(\hat{s}_i)$, si elle est exprimée en logarithme naturel, et \hat{s}_i si elle est exprimée en valeur.

On suppose que le modèle linéaire donne une représentation correcte de la répartition du salaire horaire exprimé en logarithme; en conséquence, les prédictions de ces variables seront aussi bonnes que la spécification, c'est-à-dire que la série de variables explicatives. Pour vérifier la qualité de l'ajustement, nous pouvons estimer le résidu. Celui-ci est défini comme la différence entre le salaire effectivement observé de

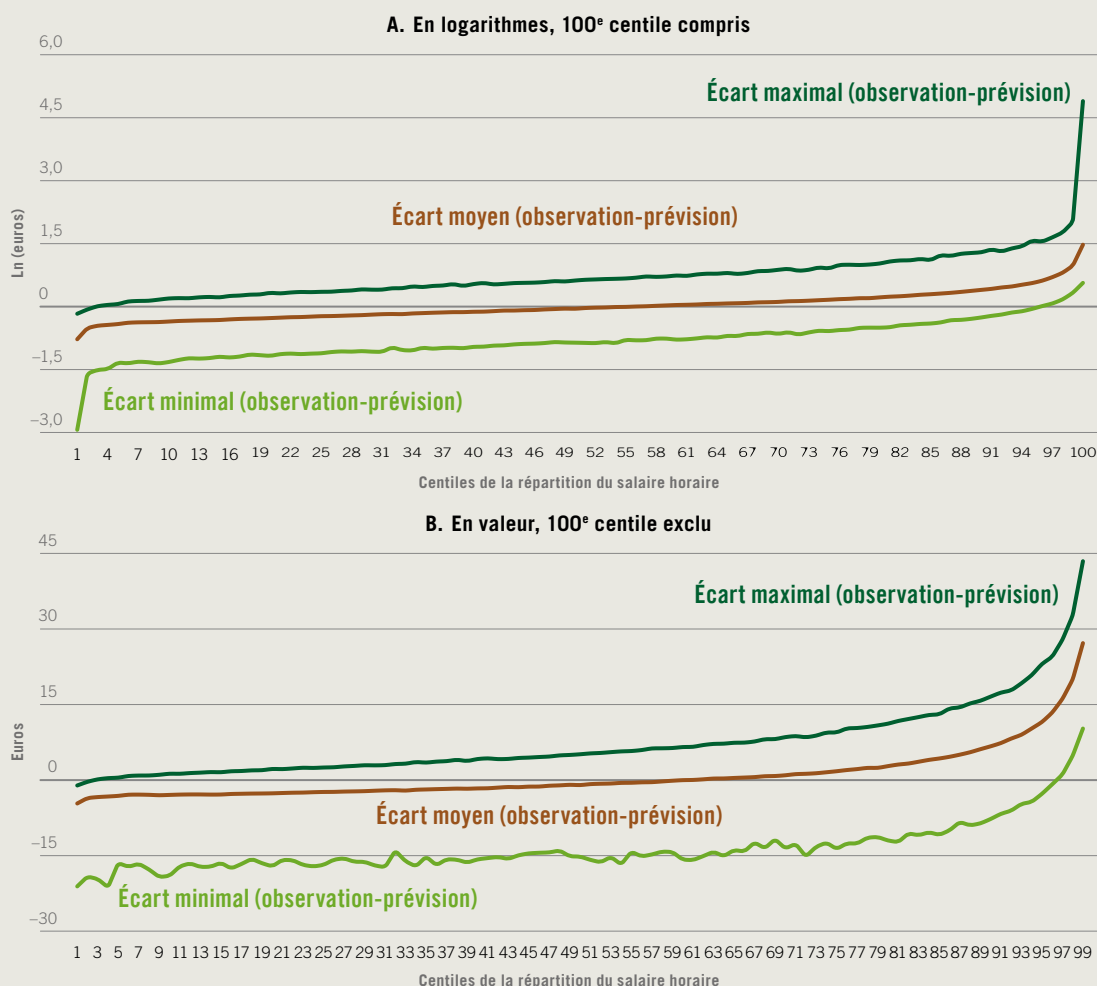
l'individu i et la valeur prédite par le modèle $s_i - \hat{s}_i$. Pour examiner les résidus, nous avons classé tous les individus (d'un pays) en fonction de leur salaire horaire brut, et les avons regroupés par centile. Pour chaque centile de chaque pays, nous avons pris le maximum, le minimum et la moyenne de tous les résidus. Nous avons calculé les moyennes pondérées – pour les 22 pays de l'échantillon – de ces trois estimations, et les avons classées par centiles ascendants. La représentation de ces estimations moyennes, minimales et maximales fait apparaître une fourchette de valeurs qui reflète la variation des valeurs des résidus pour chacun des centiles de la répartition des salaires horaires. La figure 32 donne les résultats, au graphique A, exprimés en logarithmes naturels; au graphique B, exprimés en valeurs réelles. Une autre différence entre A et B est que dans le cas de B nous avons omis la valeur du centième centile, parce que son inclusion aurait engendré une distorsion visuelle affectant tous les autres centiles^c.

Un résultat positif, c'est-à-dire que $s_i - \hat{s}_i > 0$, indique une situation où l'individu i gagne un salaire supérieur à celui prédit par la spécification du modèle en fonction de ses caractéristiques professionnelles. L'inverse est aussi vrai: si $s_i - \hat{s}_i < 0$, l'individu i gagne un salaire inférieur à celui que prédisent ses caractéristiques.

Quelle que soit la partie de la figure 32 que nous considérons, le tableau général est identique. Nous nous concentrerons donc sur la partie B. Ici, nous observons à travers les centiles de la répartition des salaires horaires une fourchette de résidus (distance verticale entre le minimum et le maximum), les prédictions étant d'autant plus proches des valeurs réelles que nous nous rapprochons de la moitié inférieure de l'échelle des salaires (partie gauche du graphique). Ainsi, jusqu'au 60^e centile environ, la distance moyenne entre les salaires réels et les prédictions est relativement proche de zéro et ne s'éloigne guère trop des maxima pondérés. Cela s'explique par le fait que dans cette partie de la répartition (jusqu'au 60^e centile) les minima s'appliquent à moins d'individus. Au-delà du 60^e centile, la valeur moyenne (c'est-à-dire $\frac{1}{n} \sum (s_i - \hat{s}_i)$ pour chaque centile) devient positive, et à un rythme croissant à mesure que nous nous rapprochons du centile supérieur. Cela nous dit qu'«en moyenne», au-delà du 60^e centile, les individus sont rémunérés au-dessus de ce que l'on attendrait en considérant leurs caractéristiques. À ce point, la distance entre les maxima et la moyenne commence à s'allonger, parce que le nombre d'individus qui se situent au-dessous

Encadré 6 (suite)

Figure 32 Écarts entre salaires horaires prédits et observés, Europe



Source: Estimations à partir des données de la base SES d'Eurostat.

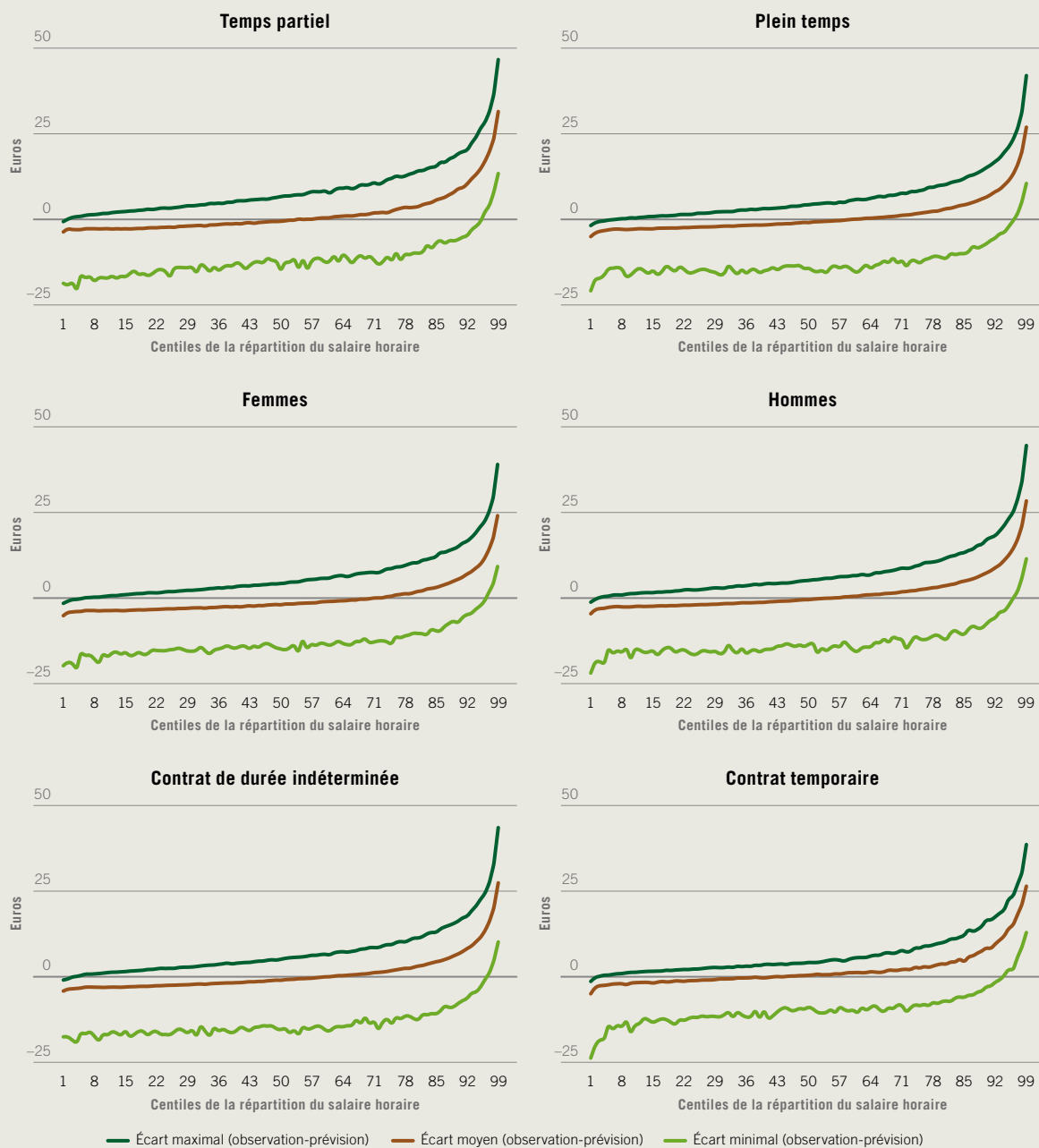
de la moyenne – c'est-à-dire plus près du minimum de chaque centile – est désormais supérieur à ce qu'il était dans les centiles inférieurs. Mais aussi, au 60^e centile, le «minimum», bien que toujours négatif, commence à se déplacer vers des valeurs positives. Cela signifie que, lorsque nous nous déplaçons vers les centiles supérieurs de la répartition des salaires horaires, l'écart entre les valeurs minimales et maximales se déplace vers une fourchette de valeurs positives (au lieu d'une fourchette de valeurs se situant entre une valeur négative et une valeur positive). Autrement dit, dans les centiles supérieurs la probabilité augmente de voir les individus rémunérés au-dessus de la valeur attendue au regard de leurs facultés. Au 95^e centile, la valeur prédite du salaire horaire des individus indique qu'ils sont tous «surpayés».

Suivant la même méthode, nous avons comparé les estimations pour des catégories de la population mutuellement exclusives et dont les salaires horaires ne devraient pas différer en principe. Les variables considérées sont: *a)* le sexe, *b)* la durée du travail, et *c)* le type de contrat^d. Les résultats sont présentés à la figure 33.

Dans le cas du sexe, le tableau est semblable mais, en valeur moyenne, les résidus des hommes sont supérieurs à ceux des femmes, dans tous les centiles. Cela signifie que le modèle explique moins le salaire des hommes que celui des femmes. Cela indique aussi que, en moyenne, les hommes sont «sous-payés» jusqu'au 58^e centile, alors que les femmes le sont jusqu'au 70^e centile. Dans les centiles supérieurs, la fourchette des valeurs positives

Encadré 6 (suite)

Figure 33 Écarts entre salaires horaires prédits et observés selon la durée du travail, le sexe et le type de contrat, Europe



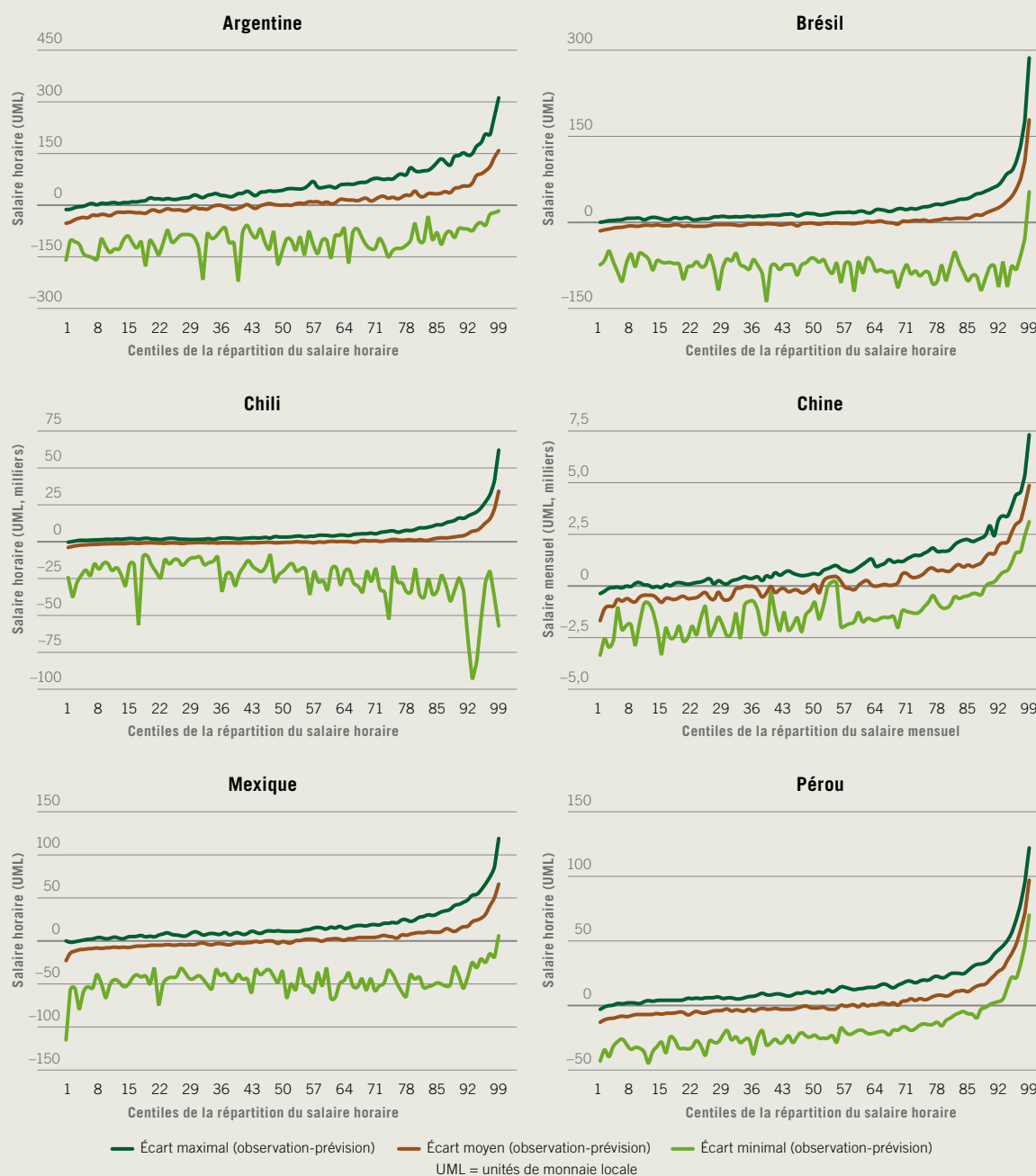
Source: Estimations à partir des données de la base SES d'Eurostat.

des résidus est plus large pour les hommes. Ainsi, au 100^e centile, femmes et hommes sont surpayés, mais les femmes le sont moins que les hommes.

Enfin, nous avons répété l'exercice pour des pays émergents et en développement. Il apparaît que certains des résidus sont énormes, comme on le voit à la figure 34.

Encadré 6 (suite)

Figure 34 Écarts entre salaires horaires prédits et observés, économies émergentes et à faible revenu

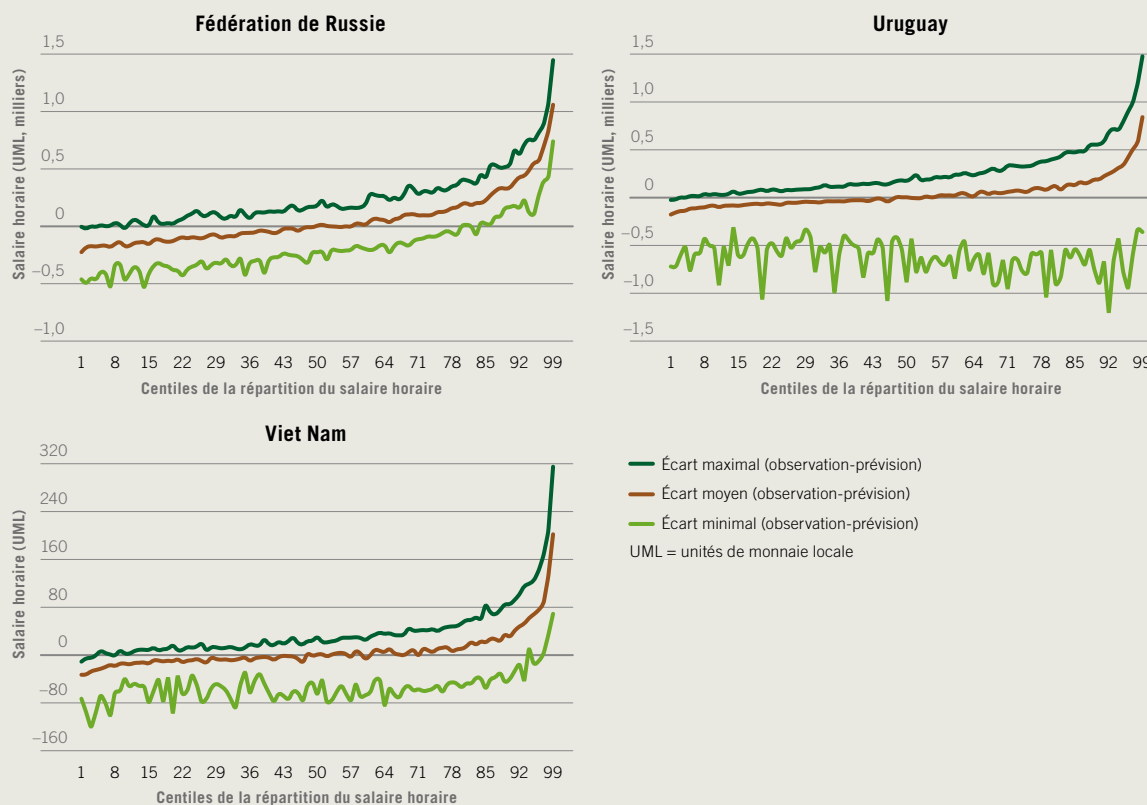


Note: Toutes les figures s'arrêtent au 99^e centile. L'axe vertical présente les résidus, définis comme l'écart entre la valeur observée, c'est-à-dire effective, et la valeur prédite du salaire horaire (moyenne de chaque centile). Les légendes de chaque axe horizontal indiquent si le résidu est calculé sur la base du salaire horaire ou mensuel. Dans tous les cas, les valeurs sont exprimées en unités monétaires locales.

^a Le modèle a été estimé pour chaque pays en considérant jusqu'à 30 variables: plutôt que de choisir ou d'exclure des variables de référence, nous avons laissé le logiciel statistique (STATA) opérer la sélection et éliminer les variables présentant une colinéarité avec d'autres. Le logiciel peut choisir un ensemble de variables de référence différent pour chaque pays. Ce qui est important, c'est que la série de

Encadré 6 (suite)

Figure 34 (suite)



Source: Estimations du BIT à partir de statistiques nationales (voir annexe IV).

données soit identique pour tous les pays et donc que la spécification qui permet d'estimer les valeurs prédites soit aussi identique pour tous les pays.

^b Nous pouvons encore subdiviser l'échantillon en sous-catégories homogènes en fonction de certaines variables; ainsi, nous pouvons estimer le modèle séparément pour les hommes et pour les femmes. Toutefois cela supposerait que le rendement des facultés professionnelles diffère en fonction du sexe, ce qui ne devrait pas être le cas. En effet, la valeur prédite résulte de la comparaison du salaire de chaque individu avec ceux de tous les autres individus de l'échantillon. Si nous procédons à l'estimation par sous-catégorie, nous présumons que les individus qui ont des caractéristiques identiques (par exemple l'instruction), mais qui diffèrent par leur sexe, verraient leurs caractéristiques professionnelles avoir des rendements différents: en pratique, cela devrait réduire les erreurs d'estimations et donner des résidus inférieurs. Une autre méthode consiste à inclure la variable «sexe» – ou bien les variables durée de travail (plein temps/temps partiel), type de contrat, profession – dans la spécification; le résultat serait de contrôler les effets de ces variables en leur attribuant une prime qui aurait à voir avec le comportement sur le marché du travail, mais non avec les facultés des individus. Notre objectif est d'inclure exclusivement les caractéristiques individuelles

qui devraient en principe expliquer les salaires – si tel est le cas – et laisser ces caractéristiques interagir dans le cadre du modèle.

^c Dans le cas de l'Europe, au 99^e centile les écarts minimaux, maximaux et moyens entre le salaire observé et le salaire prédit sont respectivement de 10,3, 43,5 et 27,3 euros en moyenne. Lorsque nous atteignons le centième centile, ces valeurs sont respectivement de 21,8, 2702 et 69,1 euros. La valeur de 2702 euros entraînerait une distorsion de la figure qui représenterait une ligne droite horizontale tournant à angle droit vers le haut, à l'extrémité droite de l'axe horizontal. L'exclusion du centile supérieur permet de mieux voir ce qui arrive aux résidus tout au long des autres centiles de la partie B de la figure. La partie A n'est pas affectée de la même façon à cause du changement d'échelle dû à l'expression en logarithme.

^d Notons que nous n'avons pas appliqué le modèle séparément pour différentes catégories de la population. Nous l'avons appliqué en incluant dans le modèle tous les individus, et avec une spécification identique, pays par pays, pour nous assurer que nous prenions en considération les différences d'échelle des salaires entre les pays de l'échantillon. C'est après avoir appliqué le modèle que nous procédons à la comparaison entre sous-catégories s'excluant mutuellement.

10 Les inégalités salariales inter et intraentreprises

10.1 Résultats des recherches antérieures

L'argumentation classique relative aux qualifications échouant à expliquer une bonne part des différences de salaire observées, l'attention se porte naturellement sur le lieu de travail, c'est-à-dire l'entreprise, en tant que déterminant des inégalités salariales. Dans quelle mesure ces inégalités s'expliquent-elles par des inégalités de salaires *entre* les entreprises (interentreprises) ou par des inégalités de salaires *internes* aux entreprises (intraentreprises)? Cette question suscite de plus en plus d'intérêt chez les chercheurs, et de nouvelles structurations des données leur ont permis de démêler les effets spécifiques aux salariés et les effets spécifiques aux employeurs pour expliquer la tendance à l'accentuation des inégalités salariales (voir, par exemple, Lentz et Mortensen, 2010; Lazear, Shaw et Stanton, 2016). Depuis la seconde moitié des années 2000, les chercheurs disposent de bases de données appariées salarié-employeur, c'est-à-dire de données portant sur les salariés et, pour chacun d'entre eux, sur l'entreprise qui l'emploie.

Les résultats de ces travaux montrent que les inégalités salariales ne découlent pas seulement des différences entre les qualifications des travailleurs, mais aussi d'une combinaison des différences de salaire moyen d'une entreprise à l'autre (inégalités interentreprises) et des inégalités salariales au sein de chaque entreprise (inégalités intraentreprises). Le poids relatif des unes et des autres diffère selon les pays et les périodes. Aux États-Unis, par exemple, les inégalités intraentreprises semblent supérieures aux inégalités interentreprises, mais ce sont plutôt ces dernières qui expliquent l'aggravation récente des inégalités. Autrement dit, aujourd'hui l'accentuation des inégalités salariales est due à celle des inégalités internes aux entreprises, mais plus encore aux inégalités entre elles. Toujours aux États-Unis, dans les grandes entreprises, les deux sortes d'inégalités se sont considérablement accrues (Song et coll., 2015). Dans d'autres pays, le poids relatif de ces deux facteurs est différent. Au Brésil, par exemple, les inégalités salariales interentreprises sont supérieures aux inégalités intraentreprises, et l'essentiel de la réduction globale des inégalités salariales entre 1996 et 2012 est dû à de moindres inégalités interentreprises (Alvarez et coll., 2016; voir aussi la revue de la littérature plus complète qui figure à l'encadré 7).

Diverses hypothèses ont été avancées pour expliquer le phénomène de la montée des inégalités salariales par le fait que les entreprises sont inégales. L'une d'entre elles tient aux écarts de *productivité*: les entreprises superproductives se situent au-dessus du lot et peuvent attribuer à *tous* leurs salariés une rémunération nettement supérieure à celle que versent les autres entreprises. Une autre est la *sélection (sorting)*: les entreprises se spécialisent de plus en plus et les travailleurs les plus productifs sont attirés par celles qui réussissent le mieux au sein d'une branche d'activité, dans une région, etc. Il existe encore une raison, à forte puissance explicative, qui est la *polarisation* des qualifications auxquelles recourent les entreprises. Alors qu'avant la fin des années 1980 ou le début des années 1990 le personnel d'une entreprise présentait une large gamme de qualifications – gardiens, ouvriers, secrétaires, cadres –, au cours des deux dernières

Encadré 7 Inégalités salariales inter et intraentreprises: revue de la littérature

Des travaux récents ont souligné l'importance de l'entreprise, considérée individuellement, dans la détermination des revenus salariaux. Son intérêt en tant que déterminant des inégalités salariales tient au fait que les équations de salaires classiques n'expliquent pas une bonne part de la variation observée des revenus (Mincer, 1974; Heckman, Lochner et Todd, 2003). À rebours du paradigme concurrentiel de la fixation des salaires, Krueger et Summers (1988) ont montré qu'il existe de fortes différences de rémunération entre des travailleurs apparemment similaires, mais travaillant dans des branches différentes de l'économie états-unienne. D'autres études sont arrivées à des conclusions similaires pour de nombreux pays. En outre, des différences substantielles de salaire, qui restent inexpliquées, s'observent entre travailleurs d'une même branche d'activité. Pour combler cette lacune, un courant de recherche récent s'est penché sur les inégalités salariales intra et interentreprises. La méthode d'analyse est fondée sur la décomposition de la variance de l'ensemble des gains (exprimés en logarithme) en deux composantes: premièrement la dispersion entre les entreprises des gains moyens des travailleurs; deuxièmement la dispersion à l'intérieur de chaque entreprise des gains des travailleurs.

Dans une étude récente, Alvarez et coll. (2016) ont appliqué cette décomposition aux inégalités de rémunération intra et interentreprises sur le marché du travail formel du Brésil, pour constater que près des deux tiers de la dispersion générale des gains de 1996 s'expliquaient par des différences de rémunération moyenne d'une entreprise à l'autre, c'est-à-dire par la première des composantes susmentionnées. Par conséquent, un tiers de la dispersion générale provient des différences de rémunération à l'intérieur des entreprises, c'est-à-dire par la seconde composante. En outre, les auteurs montrent que la réduction des inégalités de gains au Brésil entre 1996 et 2012 s'explique essentiellement par une moindre hétérogénéité des rémunérations entre les entreprises, la répartition intraentreprises n'y contribuant que dans une moindre mesure. Toujours au Brésil, Helpman, Muendler et Redding (2015) montrent que la plus forte dispersion des salaires entre 1986 et 1995 s'explique aussi par une plus forte hétérogénéité interentreprises.

Song et coll. (2015) montrent qu'aux États-Unis, contrairement au Brésil, la variance intraentreprises est supérieure à la variance interentreprises (sur la période 1978-2013). Mais, si l'on considère l'évolution au cours du temps, deux tiers de l'accroissement des inégalités salariales s'expliquent par une accentuation des inégalités interentreprises et un tiers par les inégalités intraentreprises. Toutefois, dans les «mégaentreprises», celles qui emploient plus de 10 000 personnes, les deux formes d'inégalités salariales, inter et intraentreprises, se sont considérablement aggravées, et dans des proportions à peu près identiques. Les auteurs attribuent cette montée des inégalités de salaire moyen d'une entreprise à l'autre à une plus forte ségrégation des travailleurs: travailleurs très qualifiés et travailleurs peu qualifiés étant cantonnés dans des entreprises différentes. Exploitant d'autres données, Barth et coll. (2016) montrent aussi qu'une large part de l'accroissement des inégalités de rémunération observée aux États-Unis entre les années 1970 et 2010 s'expliquent par une plus forte dispersion interentreprises.

Si l'on prend ces résultats ensemble, ils donnent à penser que l'entreprise serait une composante qualitativement importante de la détermination des salaires et que des changements dans la répartition des rémunérations au niveau de l'entreprise expliqueraient une bonne part des inégalités globales de rémunération observées ces dernières décennies.

La difficulté que présente l'interprétation des différences de rémunération entre les entreprises est de faire la distinction entre la véritable prime salariale spécifiquement liée à l'entreprise et

Encadré 7 (suite)

les différences masquées qui peuvent exister entre les travailleurs des diverses entreprises. L'observation selon laquelle les travailleurs de certaines entreprises sont mieux payés que les autres peut avoir deux explications fondamentales: d'une part, le même travailleur pourra connaître d'importants écarts de rémunération d'une entreprise à l'autre; il s'agit du véritable écart interentreprises. D'autre part, des travailleurs apparemment similaires pourraient avoir des rémunérations différentes s'ils travaillaient pour le même employeur; il s'agit des différences de rémunération en réalité dues à l'hétérogénéité entre les travailleurs.

Les deux formes d'hétérogénéité – entre les entreprises et entre les travailleurs – apparaîtront en général dans la répartition des revenus observés. En effet, on ne peut les distinguer au vu des données transversales. Pour distinguer les différences de rémunération tenant aux entreprises et aux travailleurs, Abowd, Kramarz et Margolis (1999) ont suggéré de suivre les travailleurs d'un employeur à l'autre au moyen de données longitudinales. Leur étude de départ portait sur le marché du travail en France, mais des décompositions similaires des inégalités générales de salaire entre la composante tenant aux entreprises et la composante tenant aux travailleurs ont été opérées pour d'autres marchés du travail dans le monde. Les derniers travaux en la matière sont les suivants: Andrews et coll., 2008, et Card, Heining et Kline, 2013, pour l'Allemagne; Irazo, Schivardi et Tosetti, 2008, pour l'Italie; Card et coll., 2016, pour le Portugal; Lopes de Melo, 2015, et Alvarez et coll., 2016, pour le Brésil; Bonhomme, Lamadon et Manresa, 2015, pour la Suède; Abowd, Finer et Kramarz, 1999, Abowd, Creecy et Kramarz, 2002, Woodcock, 2011, Sorkin, 2015, et Song et coll., 2015, pour les États-Unis.

Bien que ces études présentent d'importantes différences méthodologiques, leurs résultats sont approximativement conformes à la décomposition suivante des inégalités générales de revenus: 50 pour cent sont imputables à l'hétérogénéité de la rémunération des travailleurs; 20 pour cent à l'hétérogénéité des rémunérations versées par les entreprises (avec une puissance explicative (R^2) de l'ordre de 85 pour cent). Toutefois, Card, Heining et Kline (2013), Alvarez et coll. (2016) et Song et coll. (2015) attribuent une bonne part de l'évolution des inégalités de rémunération au cours du temps à une plus grande hétérogénéité des rémunérations des entreprises, telle que définie par Abowd, Kramarz et Margolis (1999). En conséquence, ces résultats confirment l'amplitude et l'évolution dans le temps des inégalités intra et interentreprises mentionnées dans la littérature présentée ci-dessus.

Un important suivi de la décomposition d'Abowd, Kramarz et Margolis (1999) consiste à demander quels sont les facteurs sous-jacents qui expliquent les différences de rémunération entre entreprises d'une part et entre travailleurs d'autre part. Pour résoudre ce problème, Alvarez et coll. (2016) ont observé que près de 60 pour cent de l'hétérogénéité de rémunération entre employeurs s'expliquent par des différences de productivité du travail, mesurée par la valeur ajoutée par travailleur au niveau de l'entreprise. Barth, Moene et Willumsen (2014) ont aussi conclu que le revenu généré par travailleur au niveau de l'entreprise est un prédicteur significatif des différences de rémunération entre les entreprises aux États-Unis, bien qu'avec une moindre puissance explicative. Par ailleurs, Alvarez et coll. (2016) ont trouvé une corrélation modeste entre des indicateurs indirects des qualifications des travailleurs et leur rémunération. Toutefois, au Brésil, l'affaiblissement du lien entre productivité et rémunération explique la plus grosse partie du déclin de la dispersion des rémunérations entre les travailleurs et entre les entreprises au cours du temps.

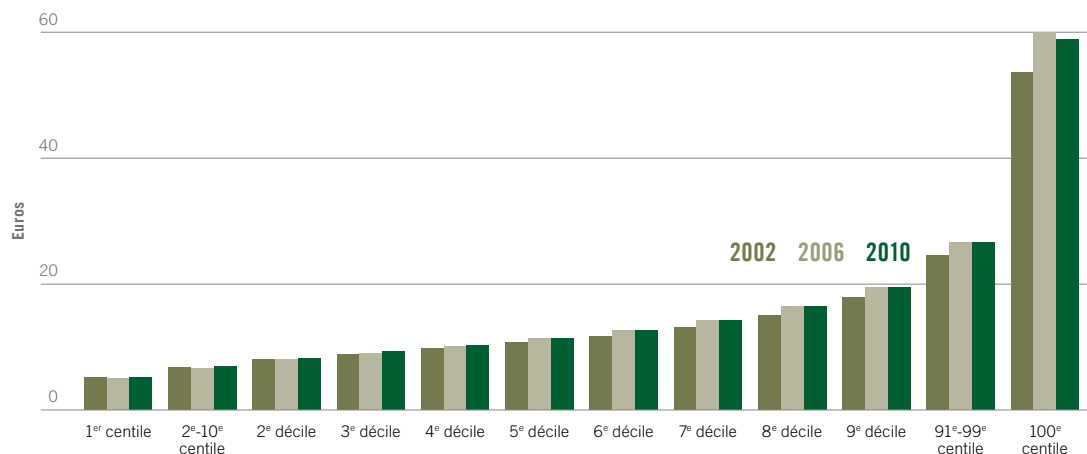
Source: Christian Moser, Université Columbia.

décennies, et avec une accélération ces dernières années, on observe une externalisation croissante de certaines fonctions et services auprès de sous-traitants ou de franchisés. Les employeurs préfèrent passer d'un travail effectué par leurs propres salariés à l'acquisition de services dans le cadre de contrats avec des fournisseurs indépendants. Il s'ensuit que leur main-d'œuvre ne présente plus une aussi large variété de qualifications: ils emploient une plus forte concentration de travailleurs à qualifications élevées et moins de travailleurs peu qualifiés. En conséquence, ces derniers trouvent du travail dans les segments à faible rémunération qui se spécialisent désormais dans les biens et services externalisés. Les entreprises qui mettent le plus agressivement en place ces stratégies d'externalisation offrent des salaires supérieurs à ceux des entreprises où les qualifications sont plus diversifiées.

Si l'on considère la montée des inégalités intraentreprises, on identifie deux facteurs importants: le déclin de la prime salariale dont bénéficiaient les travailleurs faiblement qualifiés des grandes entreprises (Song et coll., 2015) et la montée des salaires des directeurs généraux, des cadres dirigeants et des salariés hautement qualifiés, qui ont bénéficié d'augmentations de rémunération bien supérieures à celles de leurs collègues (voir, par exemple, Piketty, 2013; Sabadish et Mishel, 2012). En effet, dans des travaux récents, ces auteurs ont étudié de nouvelles données qui permettent de dégager les tendances historiques de la rémunération des dirigeants d'entreprise, notamment aux États-Unis et au Royaume-Uni. Selon leurs estimations, la cause première des inégalités salariales est l'augmentation de la rémunération des directeurs généraux. Ce schéma s'observe aussi dans la montée des inégalités de revenus dans certains pays d'Asie. Par exemple, le recours aux options d'achat devient de plus en plus fréquent au Japon (Nikkei Asian Review, 2016), tandis que la culture des entreprises de République de Corée évolue vers des modalités de rémunération qui s'apparentent à celles qui prévalent aux États-Unis (Ehrlich et Kang, 2001). Les salaires des dirigeants ont aussi attiré l'attention en Afrique du Sud (Massie, Collier et Crotty, 2014).

10.2 Comparaison du salaire moyen des entreprises

Quelle est l'ampleur des inégalités salariales entre les entreprises? Nous avons abordé cette question en comparant le salaire moyen des entreprises. Pour procéder à une telle analyse, il faut disposer de données au niveau de l'entreprise, car c'est celle-ci, et non le salarié pris individuellement, qui constitue l'unité de base de la recherche. Pour les économies développées, nous continuons d'utiliser la base SES d'Eurostat qui fournit des données sur 22 pays d'Europe. Comme nous l'avons déjà mentionné, cette enquête porte sur les employeurs et les salariés et donne non seulement des informations sur les entreprises (comme le salaire moyen de l'entreprise), mais aussi des informations détaillées sur les individus qui travaillent dans ces entreprises; cette caractéristique de la base de données nous sera utile pour la suite du présent rapport. Pour les pays des autres régions, le défaut d'enquêtes fournissant des données appariées salarié-employeur ou la difficulté d'accès à ces données font que l'on ne peut calculer d'estimations qu'à partir des enquêtes classiques auprès des entreprises (voir annexe IV).

Figure 35 Inégalités salariales interentreprises, Europe, 2002, 2006 et 2010

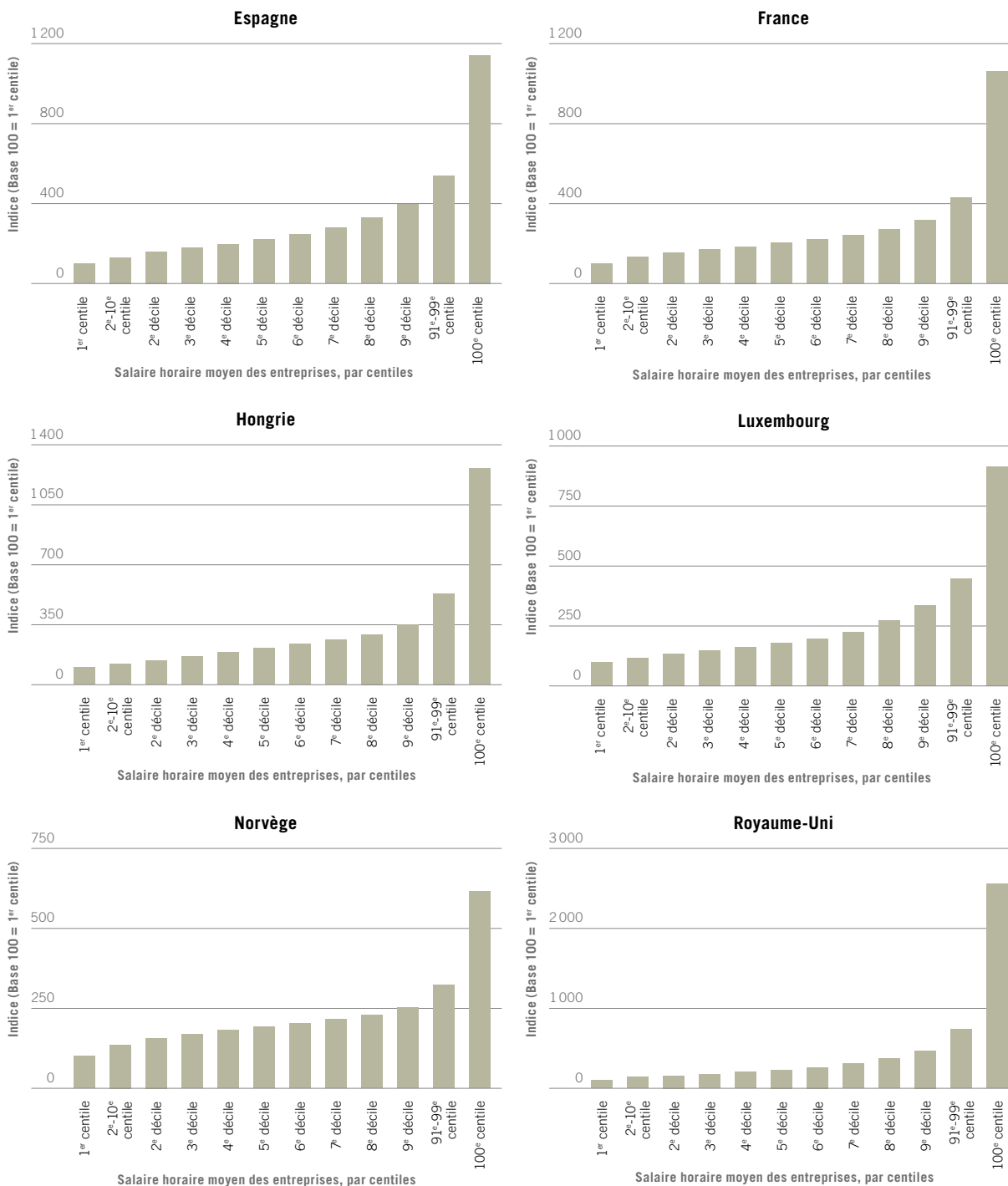
Note: Les pays sont les suivants: Belgique, Bulgarie, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, République tchèque. Le «salaire horaire» est égal au salaire horaire brut, y compris la rémunération contractuelle, celle des heures supplémentaires, et les primes et avantages. Les valeurs sont exprimées en euros, en termes réels avec pour année de base 2010. Pour plus d'informations, voir l'annexe IV.

Source: Estimations du BIT à partir des moyennes pondérées pour 22 économies figurant dans la base SES d'Eurostat. Les coefficients de pondération sont calculés en fonction de la représentation des entreprises au niveau de la branche d'activité dans chacun des pays figurant dans la base de données; source des données: Statistiques de l'OCDE.

Que pouvons-nous observer? Au lieu de classer les travailleurs considérés individuellement en fonction de leur salaire, comme dans les sections précédentes, nous avons classé, à la figure 35, toutes les entreprises selon leur salaire moyen, en les répartissant en 10 déciles et en faisant apparaître le salaire moyen pour chacun de ces déciles. Nous avons aussi mis en évidence le premier et le dernier centile. Pour l'Europe dans son ensemble, nous observons ainsi qu'en 2010 les entreprises du centile le moins rémunérateur versaient un salaire moyen de 5,1 euros par heure de travail, tandis que dans le centile le plus rémunérateur cette moyenne était de 58,8 euros; l'entreprise médiane versait en moyenne 12 euros. Les pays qui figurent à titre d'exemple à la figure 36 présentent de fortes différences, avec des inégalités relativement profondes entre les entreprises au Royaume-Uni et relativement faibles en Norvège, tandis que l'Espagne, la France, la Hongrie et le Luxembourg sont dans une situation intermédiaire.

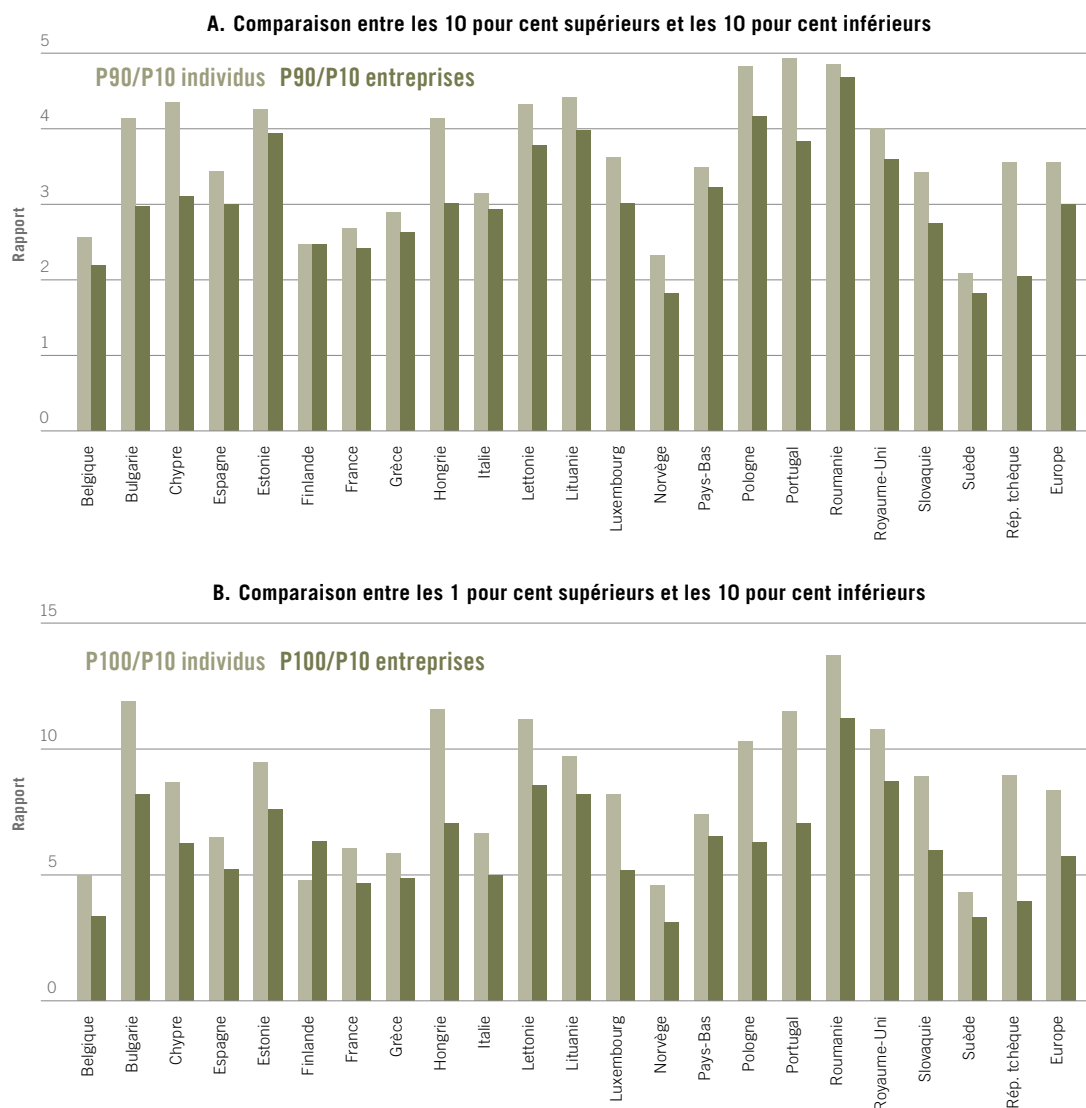
La figure 37 propose une comparaison entre les inégalités salariales d'ensemble entre les individus (interindividuelles) et les inégalités salariales entre les entreprises (interentreprises), au moyen de deux rapports entre déciles et centiles (P90/P10, c'est-à-dire les 10 pour cent supérieurs et les 10 pour cent inférieurs et P100/P10, c'est-à-dire les 1 pour cent supérieurs et les 10 pour cent inférieurs). Nous pouvons observer que dans de nombreux pays il existe quelques correspondances entre un faible degré d'inégalités salariales entre individus et un faible degré d'inégalités salariales interentreprises (par exemple en Suède ou en Norvège), ou bien un fort degré d'inégalités des deux types (comme au Royaume-Uni et en Roumanie), tandis que dans d'autres pays on observe une forte différence entre les deux formes d'inégalités (ainsi, en République tchèque ou au Portugal, les inégalités interindividuelles sont bien supérieures aux inégalités interentreprises). Les inégalités

Figure 36 Répartition du salaire par entreprise, sélection de pays d'Europe, 2010



Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat. Pour plus d'informations, voir l'annexe IV.

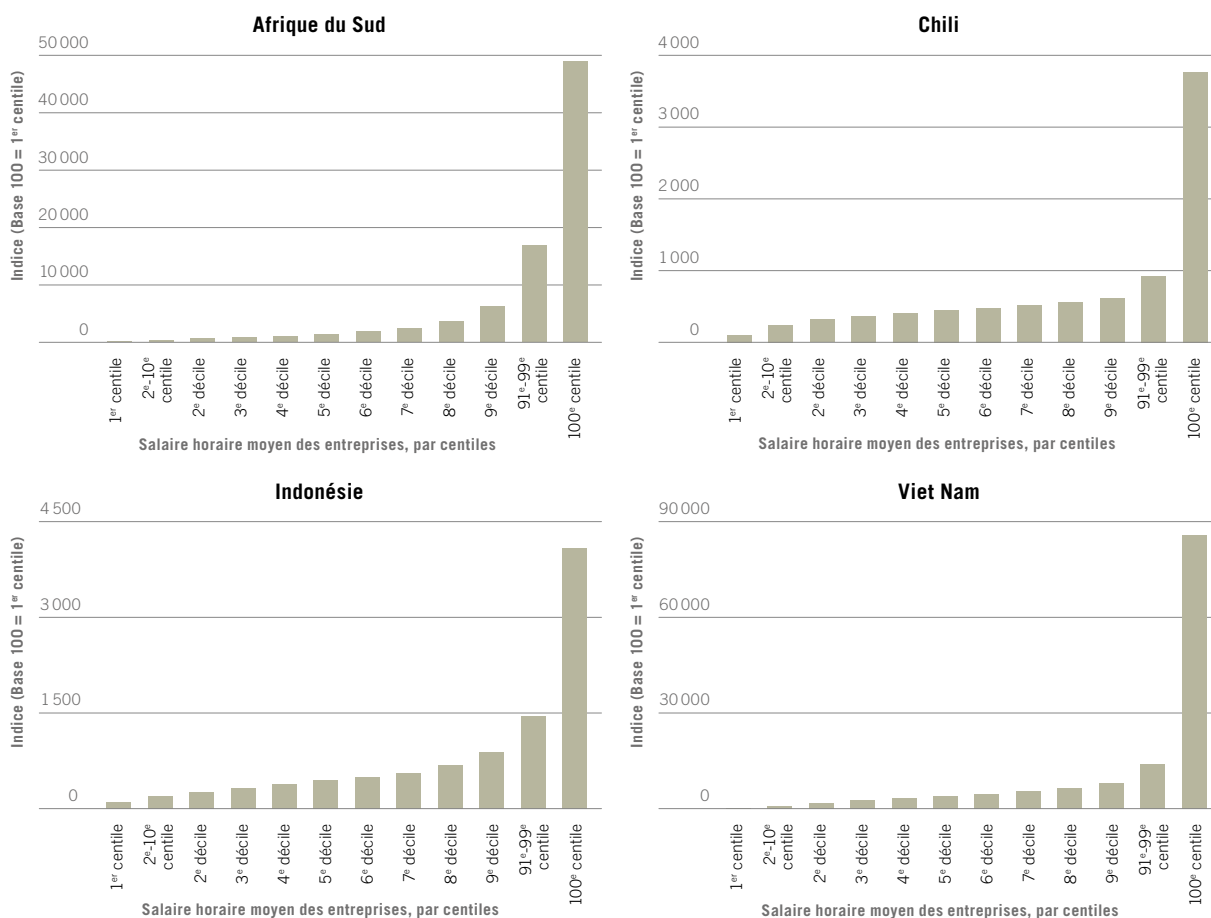
Figure 37 Inégalités salariales interindividuelles et interentreprises, comparaison P90/P10 et P100/P10, sélection de pays d'Europe, 2010



Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat. Pour plus d'informations, voir l'annexe IV.

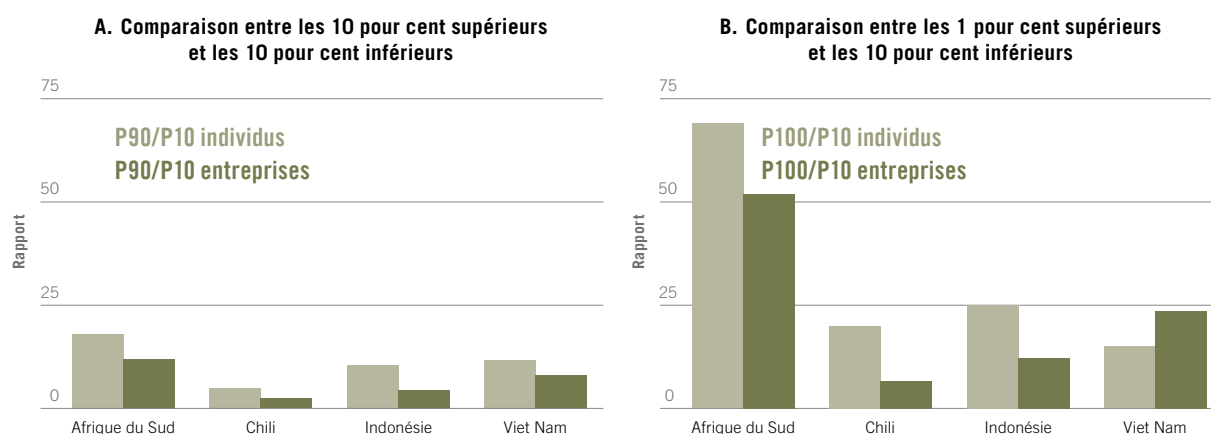
interindividuelles surpassent plus nettement encore les inégalités interentreprises si l'on compare le centile supérieur avec le décile inférieur.

Si l'on considère à titre d'exemple 4 pays en développement, nous pouvons constater que les inégalités interentreprises y sont plus marquées que dans les pays développés, comme on le voit aux figures 38 et 39. Tandis que dans les pays développés le salaire moyen dans les entreprises du décile supérieur est de 2 à 5 fois celui des entreprises du décile inférieur, dans les pays émergents et en développement, ce rapport va de 2 au Chili à 8 au Viet Nam et même à 12 en Afrique du Sud.

Figure 38 Répartition du salaire par entreprise, sélection de pays en développement

Note: Base 100 de l'indice = 1er centile. Les valeurs pour le Viet Nam et l'Indonésie sont fondées sur les gains mensuels, tandis que les estimations pour l'Afrique du Sud et le Chili sont fondées sur les salaires horaires. Pour certains pays, les chiffres sont fondés sur les salaires horaires; pour d'autres, sur le revenu équivalent à plein temps.

Source: Estimations du BIT à partir des données des dernières années des enquêtes sur la main-d'œuvre ou des enquêtes auprès des ménages telles que décrites à l'annexe IV.

Figure 39 Inégalités salariales interindividuelles et interentreprises, sélection de pays en développement

Source: Estimations du BIT à partir des données des dernières années des enquêtes sur la main-d'œuvre ou des enquêtes auprès des ménages telles que décrites à l'annexe IV.

Figure 40 Proportion d'entreprises dont le salaire moyen est bas, intermédiaire ou élevé, sélection de pays d'Europe et Europe entière, 2010

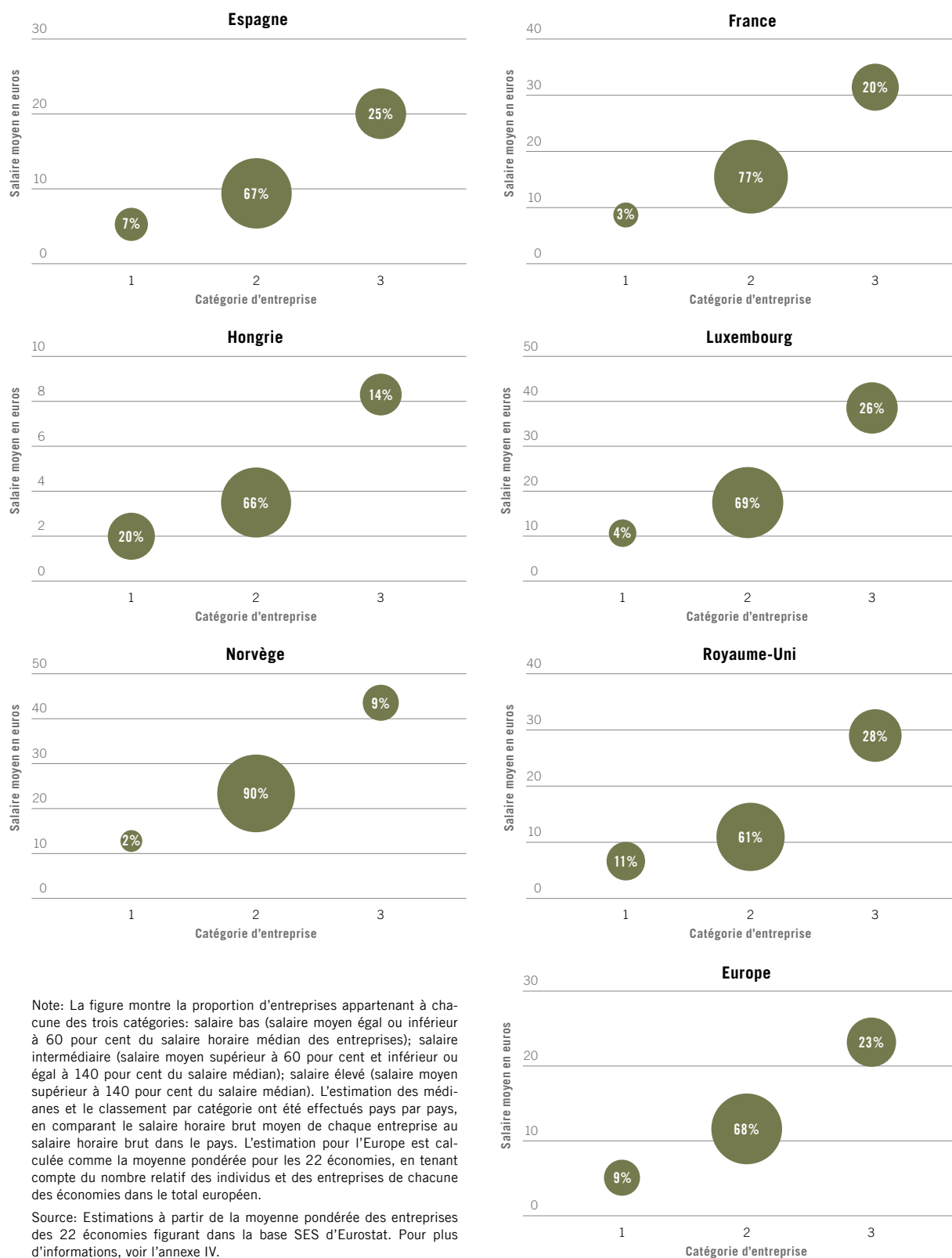
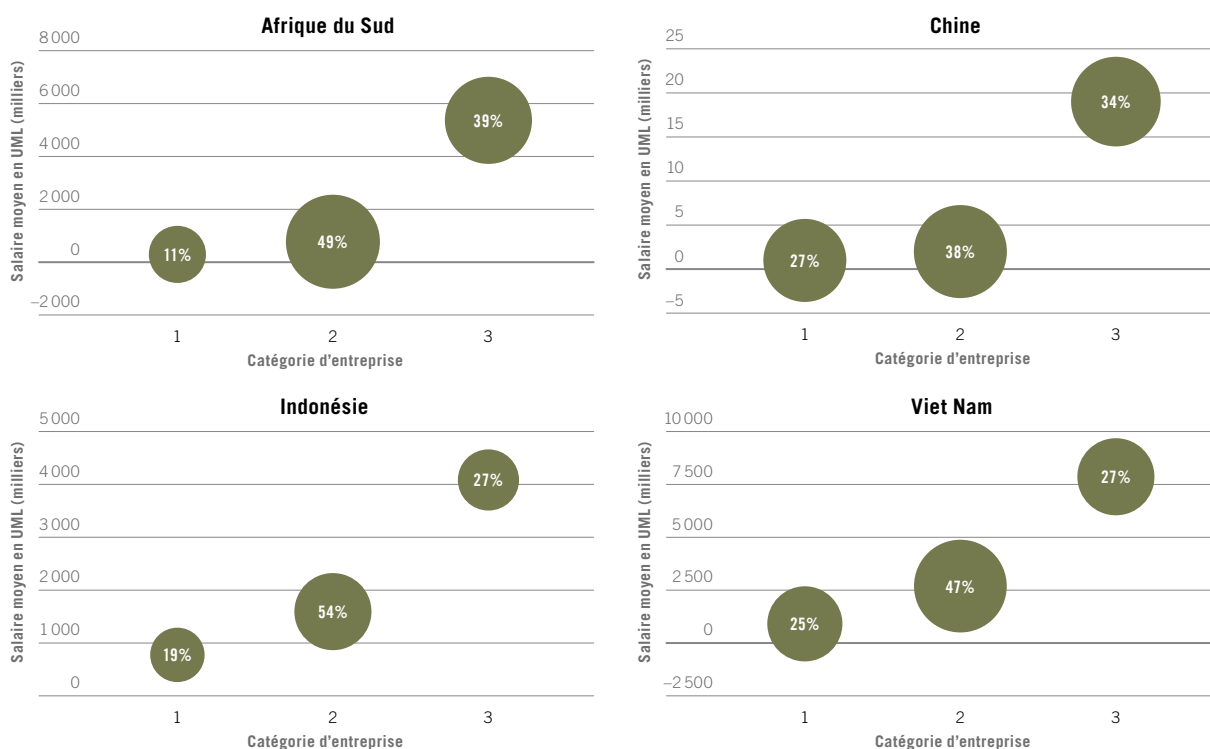


Figure 41 Proportion d'entreprises dont le salaire moyen est bas, moyen ou élevé, sélection de pays émergents et en développement, dernières années



Note: UML: unités de monnaie locale.

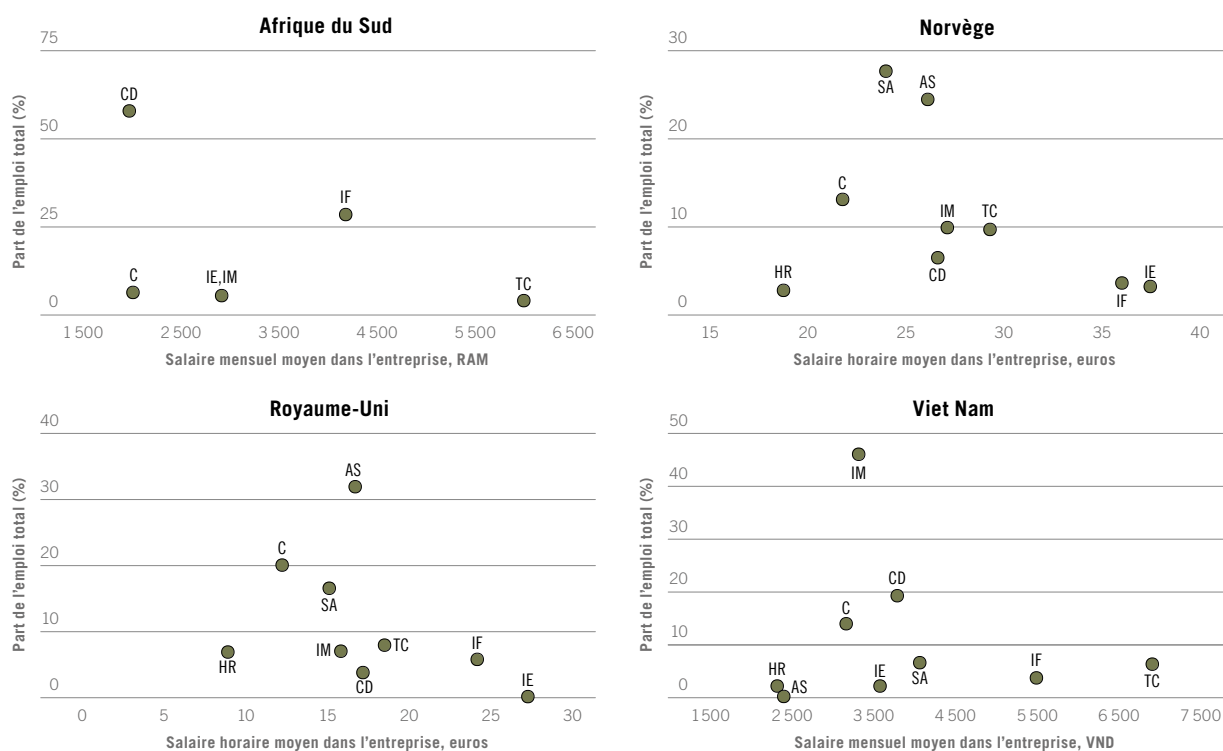
Source: Estimations du BIT à partir des données des dernières années des enquêtes sur la main-d'œuvre ou des enquêtes auprès des ménages telles que décrites à l'annexe IV.

Une autre façon de considérer la répartition des salaires moyens des entreprises est illustrée par la figure 40, pour un échantillon de pays d'Europe. Les chiffres figurant dans les cercles indiquent la proportion d'entreprises où le salaire moyen est élevé, intermédiaire ou bas; «bas» signifiant inférieur à 60 pour cent du salaire médian; et «élevé», supérieur à 140 pour cent du salaire médian. Dans notre échantillon de pays, la Norvège présente la plus forte proportion d'entreprises aux salaires intermédiaires; cette proportion étant la plus basse au Royaume-Uni où, comparé à la Norvège, davantage d'entreprises versent des rémunérations soit plus élevées, soit plus basses et où peu d'entreprises affichent de faibles salaires moyens. Dans cet échantillon, c'est en Hongrie que l'on observe la plus forte proportion d'entreprises à faible rémunération (20 pour cent).

Si l'on considère notre petit échantillon de pays émergents et en développement, nous observons, à la figure 41, que dans les pays en développement l'écart est relativement large entre une majorité d'entreprises à salaires intermédiaires et bas et un groupe de 25 à 40 pour cent d'entreprises où les salaires sont nettement plus élevés.

Les proportions d'entreprises où les salaires sont bas, intermédiaires ou élevés reflètent dans une certaine mesure des différences structurelles d'un pays à l'autre. La comparaison entre le Royaume-Uni et la Norvège à la figure 42 montre

Figure 42 Proportion de salariés et salaire moyen par branche d'activité, sélection de pays



IE= industries extractives; IM= industrie manufacturière; CD= construction et services de distribution; C= commerce; HR= hôtellerie-restauration; TC= transports et communications; IF= immobilier et finance; SA= services sociaux et administrations publiques; AS= tous autres services non mentionnés ci-avant.

Source: Estimations du BIT. Les données pour la Norvège et le Royaume-Uni proviennent de la base SES d'Eurostat; celles de l'Afrique du Sud et du Viet Nam, des enquêtes sur la main-d'œuvre. Pour plus d'informations, voir l'annexe IV.

qu'en Norvège les branches d'activité à bas salaires (comme l'hôtellerie-restauration) versent des salaires supérieurs et emploient une moindre proportion de travailleurs qu'au Royaume-Uni. En revanche, ce dernier dispose d'un secteur financier et immobilier de taille supérieure, avec des salaires nettement plus élevés que dans les autres branches du pays. La proportion d'entreprises où les salaires sont bas, intermédiaires ou élevés est aussi l'expression du stade de développement économique d'un pays. Si l'on considère le Viet Nam à la figure 42, on observe que près de la moitié des salariés sont employés dans l'industrie manufacturière où les salaires sont en moyenne relativement bas.

10.3 Comparaison des différences de salaires intra et interentreprises

Quelle est l'ampleur des inégalités au sein des entreprises par rapport à celle des inégalités entre les entreprises? Explorer et comprendre la structure salariale interne des entreprises ne sont devenus possibles que ces dernières années grâce à l'existence de bases de données appariées salarié-employeur¹³. Jusqu'à une époque très récente, la plupart des bases de données relatives à l'entreprise contenaient des «moyennes»: le comptable de l'entreprise répondait à un questionnaire demandant des informations sur les salaires *moyens*, le nombre *moyen* de salariés ou le taux *moyen* de rotation de la main-d'œuvre. Mais ces moyennes de l'entreprise ne donnent aucune information sur la répartition des salaires au sein de celle-ci. Le fait de disposer de données appariées salarié-employeur rend possible une étude empirique de la structure salariale interne des entreprises, ainsi que l'établissement de liens entre cette structure et les autres caractéristiques de l'entreprise. Lorsque la base de données offre un échantillon représentatif des entreprises du pays, il est alors possible d'estimer la part relative des inégalités salariales intra et interentreprises dans les inégalités d'ensemble observées à l'échelle d'une économie.

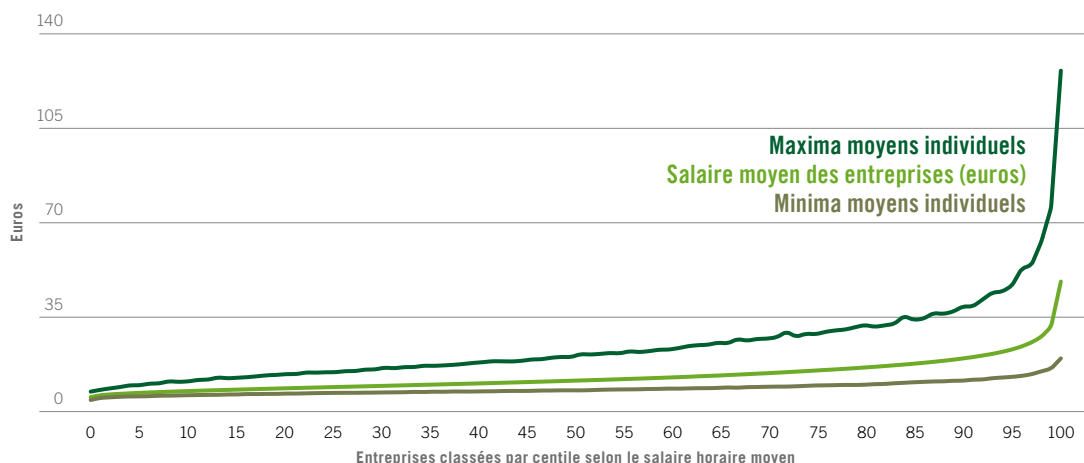
Bien qu'il eût été souhaitable de mener cette analyse pour les économies développées et émergentes, on ne dispose que de rares bases de données pour ces dernières. Nous nous en remettons donc ici aux données sur les 22 pays d'Europe qui figurent dans l'enquête SES d'Eurostat, que nous avons déjà utilisées tout au long de cette partie II du rapport.

Salaires minima et maxima versés

À la figure 43, nous avons réparti les entreprises en 100 centiles classés dans l'ordre ascendant du salaire horaire brut moyen. Nous avons aussi indiqué en surimpression les salaires minima et maxima versés (en moyenne) aux salariés des entreprises dans 100 groupes¹⁴. Tandis que la courbe intermédiaire donne une indication des écarts de salaire entre les entreprises, la distance verticale entre le maximum et le minimum versé aux individus donne une indication des écarts de salaire internes aux entreprises.

La comparaison entre les salaires minima et maxima effectivement versés fait apparaître un degré considérable d'inégalités salariales *internes* aux entreprises, surtout chez les plus rémunératrices d'entre elles. Ainsi, dans le centile inférieur, les entreprises versent en moyenne des salaires qui se situent entre 5 et 7 euros de l'heure, tandis que dans le centile supérieur la fourchette va de 20 à 126 euros. Dans le 50^e centile, elle est de 8 à 20 euros. Cela ne signifie pas qu'il ne peut y avoir des individus très fortement rémunérés dans les entreprises dont le salaire moyen est faible. Mais, en général, plus le salaire moyen d'une entreprise est élevé, plus les inégalités salariales y sont fortes. La figure 43 montre aussi que la distance entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés monte en flèche à mesure que l'on se déplace vers le sommet de la répartition des salaires par entreprise: ainsi, au 95^e centile les salaires horaires vont en moyenne de 13 à 47 euros (soit un rapport de 3,6); au 99^e centile, de 16 à 75 euros (4,7 fois); et, au dernier centile, de 20 à 126 euros (6,3 fois). Le fait que les inégalités soient plus fortes dans les entreprises

Figure 43 Répartition des entreprises selon leur salaire horaire moyen, avec les minima et maxima individuels moyens de chaque centile, 2010



Note: La courbe intermédiaire indique le salaire horaire moyen des entreprises, à chaque centile, calculé comme la moyenne pondérée des estimations séparées des 22 moyennes nationales; la pondération est fonction de la répartition de la population des entreprises en Europe. Le «salaire individuel moyen le plus bas» est établi de la façon suivante: nous prenons le salaire horaire le plus bas versé par chacune des entreprises de l'échantillon; nous calculons la moyenne des valeurs ainsi relevées, pays par pays et pour chaque centile; nous estimons ensuite la moyenne pondérée des 22 valeurs ainsi obtenues, ce qui nous donne une moyenne européenne du salaire le plus bas versé dans chaque centile de la répartition des entreprises. Le «salaire individuel moyen le plus élevé» est établi de la même façon. Environ 470 000 entreprises figuraient dans la base de données SES en 2010.

Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

où les salaires sont les plus élevés et que celles-ci ne versent pas des salaires élevés à tous leurs salariés fait l'objet de l'encadré 8.

Nous avons mentionné plus haut que les inégalités intraentreprises peuvent varier selon la branche d'activité économique et selon la taille des entreprises, c'est-à-dire selon le nombre d'employés: si les branches d'activité peuvent être sujettes à des différences de productivité du travail, le déclin de la prime salariale aux travailleurs faiblement qualifiés a été observé dans les plus grandes entreprises où l'augmentation des salaires des directeurs généraux, des cadres dirigeants et des salariés hautement qualifiés a contribué à accentuer les inégalités intraentreprises (voir, par exemple, Song et coll., 2015; Piketty, 2013; Sabadish et Mishel, 2012). Cela nous conduit à nous demander si le phénomène observé aux figures 43 à 45 se reproduirait si l'on renouvelait l'exercice d'estimation en fonction de la branche d'activité et de la taille des entreprises¹⁵.

Le tableau 3 présente la répartition pour les neuf branches d'activité et les trois tailles d'entreprises: petites (10 à 49 salariés), moyennes (entre 50 et 249 salariés) et grandes (250 salariés ou plus). Nous retrouvons le tableau général qu'illustraient les figures 43 et 44: quelles que soient la branche d'activité ou la taille de l'entreprise, les inégalités intraentreprises sont plus fortes dans les entreprises où le salaire moyen est plus élevé. Cette similitude suggère que les inégalités salariales intraentreprises sont l'expression d'une structure salariale commune aux entreprises dont le salaire moyen est du même ordre de grandeur. Ainsi, à mesure que le salaire moyen augmente, les inégalités salariales intraentreprises s'accroissent dans toutes les branches d'activité, et surtout dans l'immobilier et la finance, ainsi que

Encadré 8 Inégalités salariales intraentreprises, par centiles

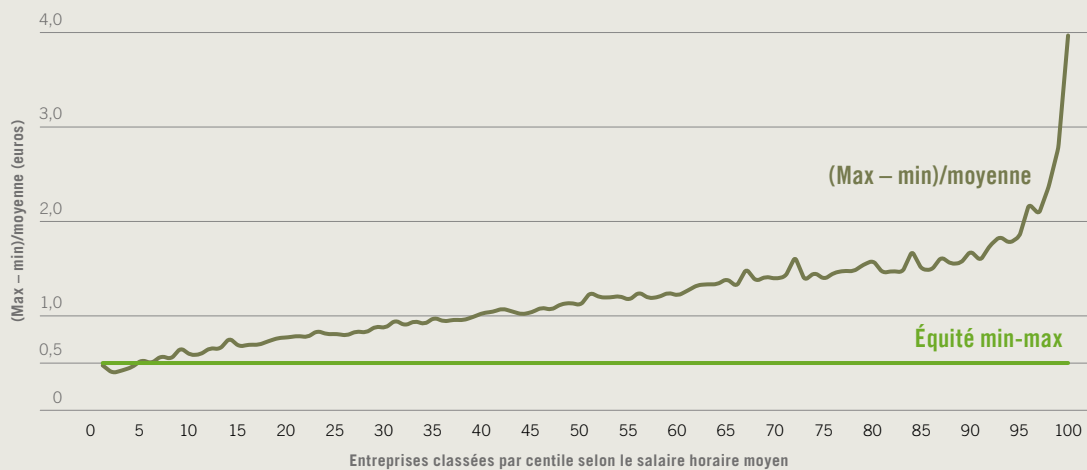
En complément de la figure 43, nous présentons ici deux graphiques supplémentaires pour illustrer les inégalités salariales au sein des centiles obtenus en classant les entreprises selon l'ordre ascendant de leur salaire moyen. La figure 44 montre l'écart entre le minimum et le maximum de chaque centile, exprimés en pourcentage de la moyenne du centile. Parmi les entreprises peu rémunératrices, la distance entre le minimum et le maximum se situe autour de la moyenne mais, à partir du cinquième centile, le salaire maximum «s'envole» loin de la moyenne. À partir de là, le salaire moyen est plus proche du salaire minimum que du salaire maximum, ce qu'indique le fait que l'écart entre minimum et maximum s'éloigne de plus en plus de la référence de 0,5. L'écart pondéré entre le minimum et le maximum augmente progressivement à mesure que l'on se déplace le long de la répartition des entreprises en fonction du salaire moyen. Cela démontre que les entreprises les plus rémunératrices ne versent pas des salaires plus élevés à tous leurs salariés. En effet, les entreprises où le salaire moyen est le plus élevé présentent une plus forte dispersion des salaires, comme le montre l'allongement vers le haut de la courbe de la répartition des entreprises selon le salaire moyen.

À la figure 45, nous avons pris comme indicateur l'écart type, qui est la mesure statistique qui résume le mieux la dispersion des salaires au niveau de l'entreprise. Il s'agit ici de l'écart type moyen des salaires horaires des entreprises composant chaque centile: considérant chaque entreprise indépendamment, nous avons estimé l'écart type de ces salaires, puis calculé pour chaque centile la moyenne des écarts types ainsi obtenus*. La figure 45 montre que la variabilité augmente avec le salaire moyen mesuré au niveau de l'entreprise: aux 10^e, 50^e, 90^e et 100^e centiles, l'écart type est respectivement d'environ 1,3, 3,2, 7,2 et 31,2 euros. Ainsi, la variabilité moyenne des salaires s'accroît à un rythme croissant à mesure que l'on se déplace vers le haut le long de la répartition des salaires moyens.

* Lorsque l'on estime des paramètres de dispersion (comme la variance ou l'écart type qui en découle) à l'échelle de l'entreprise, on prend en compte les entreprises de l'échantillon qui fournissent au moins 2 données. En moyenne, chaque entreprise a fourni environ 18 données, et la pondération conduit à une représentativité de la répartition intra et interentreprises pour chacun des 22 pays d'Europe figurant dans la base. La mise à l'écart des entreprises fournissant moins de 2 données a conduit à en exclure environ 10 pour cent pour 2010. Toutefois, cette exclusion n'affecte pas la représentativité des données à l'échelle nationale et a un effet négligeable sur les estimations de la figure 43, comme des suivantes. Toutes les estimations que nous mentionnons dans la suite du présent rapport sont fondées sur ce même échantillon afin de garantir leur comparabilité.

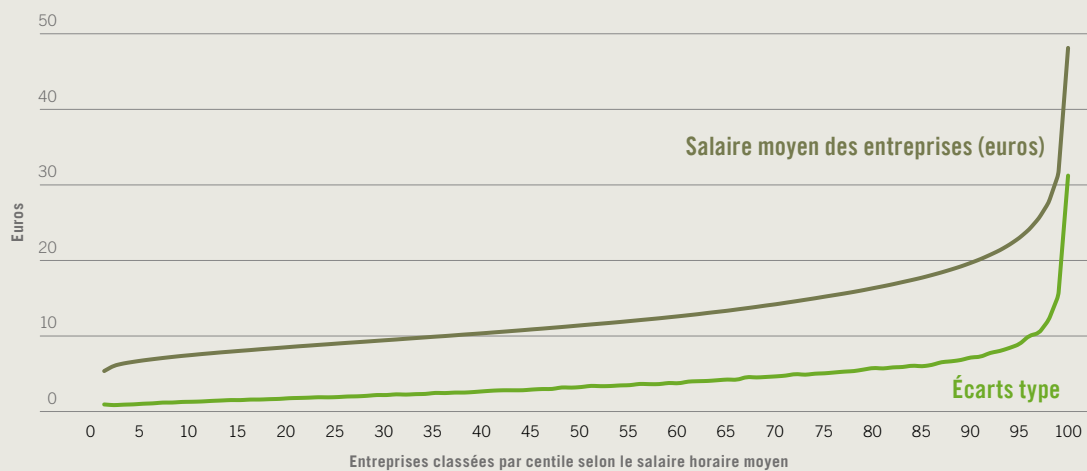
Encadré 8 (suite)

Figure 44 Écart pondéré entre les salaires horaires minimum et maximum au sein des entreprises



Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

Figure 45 Salaires moyens des entreprises et écarts type



Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

Tableau 3 Ventilation des estimations présentées à la figure 44 par branche d'activité et taille de l'entreprise, salaires horaires moyens, euros, 2010: écart pondéré entre les salaires horaires minimum et maximum au sein des entreprises, sélection de centiles

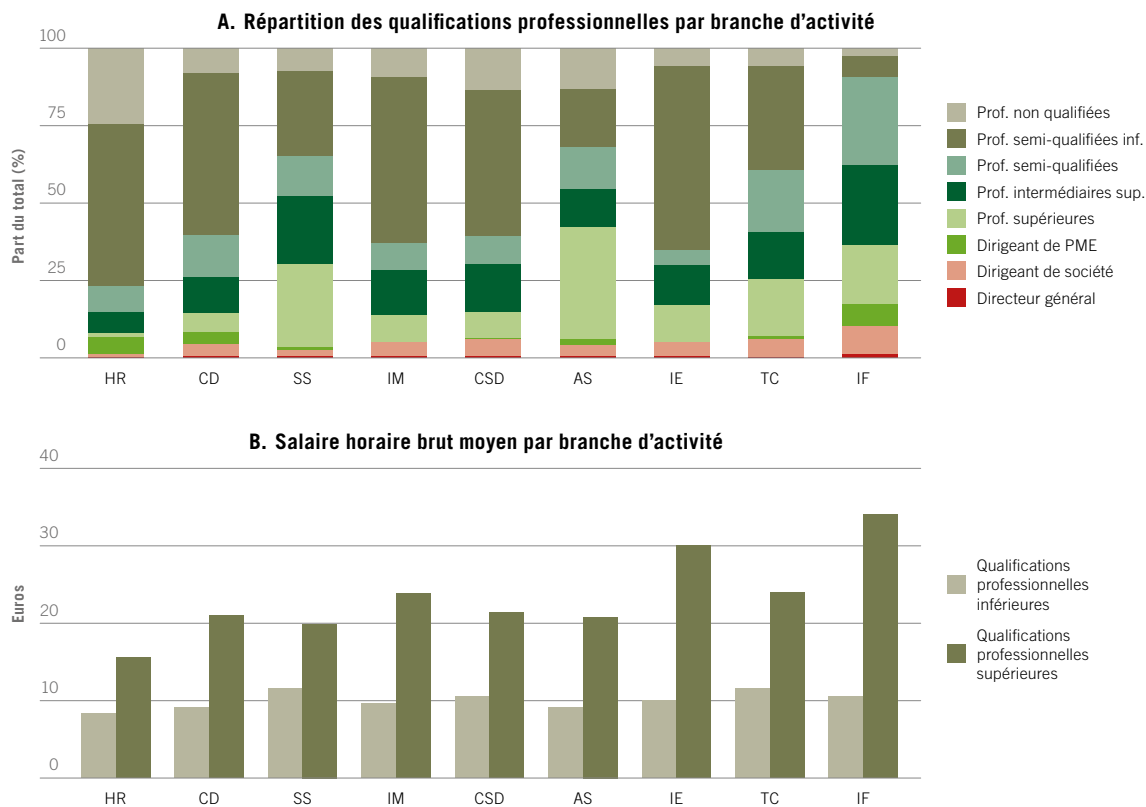
	Centile inférieur			50 ^e centile			99 ^e centile			Centile supérieur		
	Minimum	Maximum	Écart relatif	Minimum	Maximum	Écart relatif	Minimum	Maximum	Écart relatif	Minimum	Maximum	Écart relatif
Effectifs	4,30	7,40	57,8%	7,87	20,16	108,0%	15,85	75,40	190%	19,69	126,22	221%
Industries extractives	5,28	9,23	58,4%	9,87	21,38	87,7%	16,03	75,42	172%	20,83	94,32	166%
Industrie manufacturière	4,45	8,05	62,9%	7,81	22,18	126,0%	13,86	76,72	227%	17,15	97,11	206%
Construction et services de distribution	4,56	8,04	59,7%	8,33	17,92	84,1%	14,46	67,61	191%	18,95	88,93	179%
Commerce	4,28	6,69	44,6%	7,19	15,19	85,3%	12,11	62,60	194%	15,06	90,16	204%
Hôtellerie-restauration	4,17	7,38	62,4%	6,72	11,34	55,1%	10,08	41,99	173%	13,36	67,13	192%
Transports et communications	5,24	8,08	44,9%	9,12	23,55	108,2%	17,89	84,82	188%	23,98	121,07	195%
Immobilier et finance	5,87	9,74	52,9%	13,18	34,31	111,1%	24,69	140,13	209%	28,59	226,73	220%
Services sociaux	4,00	8,61	91,8%	6,45	19,63	134,1%	12,52	45,28	147%	15,73	59,31	148%
Autres services	4,24	7,23	58,0%	7,84	19,66	97,8%	15,85	59,44	149%	17,82	133,04	247%
Petites	3,52	5,56	47,6%	6,32	13,62	84,2%	12,42	52,45	160%	15,98	93,74	195%
Moyennes	4,50	8,60	72,9%	8,41	23,02	120,0%	15,52	74,93	188%	19,24	151,35	262%
Grandes	5,37	10,65	77,5%	10,00	27,52	120,0%	19,78	91,81	188%	23,85	140,05	214%

Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat (voir l'annexe IV). Les estimations sont fondées sur une reprise des chiffres de la figure 45 pour chacune des neuf branches d'activité et pour chacune des trois tailles d'entreprises. Les estimations sont fondées sur une comparaison entre la moyenne des minima et la moyenne des maxima pondérée par la moyenne des centiles sélectionnés. Pour la méthode de calcul, voir la note de la figure 43.

dans les transports et les communications. S'agissant de la taille de l'entreprise, le tableau 3 montre que les inégalités intraentreprises s'accroissent non seulement avec le salaire moyen, mais aussi avec la taille de l'entreprise.

Les parties B des figures 46 et 47 présentent une comparaison du salaire moyen des professions les moins rémunérées et des professions les mieux rémunérées, par branche d'activité et par taille d'entreprise, tandis que les parties A présentent la répartition des salariés par catégorie professionnelle (niveau de qualification), toujours par branche d'activité et par taille d'entreprise. Les branches d'activité et les tailles des entreprises sont classées de gauche à droite en fonction du salaire moyen. Ainsi, à la figure 46, l'hôtellerie-restauration est la branche d'activité où le salaire moyen est le plus bas (9 euros de l'heure), tandis qu'il est le plus élevé dans l'immobilier et la finance (24 euros de l'heure). Nous observons

Figure 46 Écart de salaire et catégories professionnelles: entreprises ventilées par branche d'activité, classées selon le salaire horaire moyen dans l'entreprise

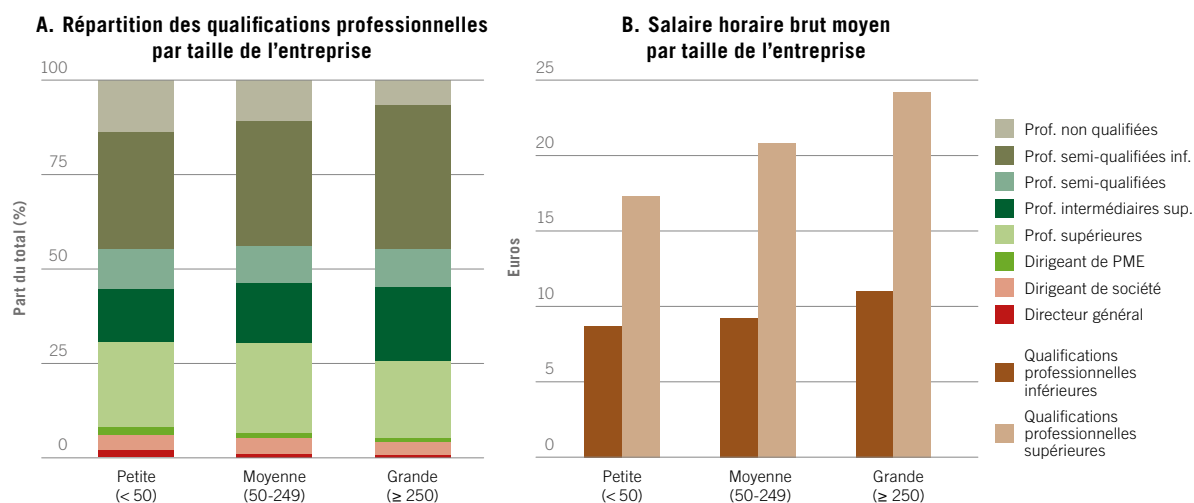


Note: HR = hôtellerie-restauration; CD = commerce de gros et de détail; SS = services sociaux; IM = industrie manufacturière; CSD = construction et services de distribution; AS = autres services; IE = industries extractives; TC = transports et communication; IF = immobilier et finance. La classification par professions suit celle de la CIP88: DG = directeur général; DS = dirigeant de société; DPME = dirigeant d'une PME; PS = professions supérieures; PIS = professions intermédiaires supérieures; PSQ = professions semi-qualifiées; PSQI = professions semi-qualifiées inférieures; PFNQ = professions à faible qualification ou non qualifiées. Dans la partie B, la catégorie «qualifications professionnelles inférieures» comprend les professions à faible qualification ou non qualifiées ainsi que les professions semi-qualifiées inférieures; la catégorie «qualifications professionnelles supérieures» regroupe les directeurs généraux, les dirigeants de sociétés et de petites et moyennes entreprises, ainsi que les professions supérieures.

Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

que les professions à faibles qualifications représentent une importante proportion des salariés des secteurs où les salaires moyens sont les plus bas (75 pour cent dans l'hôtellerie-restauration par exemple), mais qu'il n'existe pas de différence de répartition des catégories professionnelles en fonction de la taille des entreprises. Toutefois, l'écart entre les salaires moyens du haut et du bas de l'échelle des qualifications est plus important dans les entreprises moyennes et grandes (dont le salaire horaire moyen est respectivement de 14 et 16 euros) que dans les entreprises plus petites.

Figure 47 Écarts de salaire et catégories professionnelles: entreprises ventilées par taille, classées selon le salaire horaire moyen dans l'entreprise



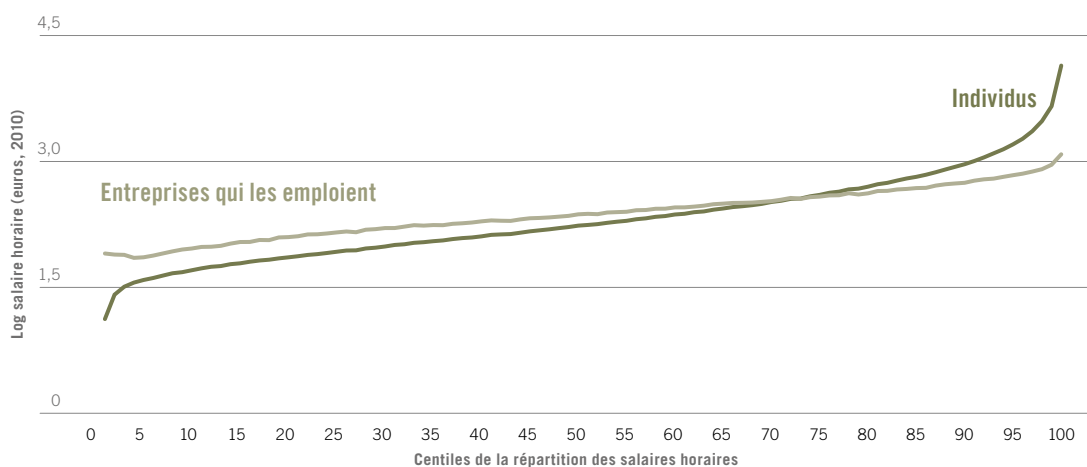
Note: Pour les branches d'activité et les catégories professionnelles, voir la note de la figure 46.

Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

10.4 Comparaison entre salaires individuels et salaire moyen

Une autre façon de mettre en évidence l'ampleur des inégalités salariales au sein des entreprises est de comparer les salaires des individus avec le salaire moyen de l'entreprise qui les emploie¹⁶. À la figure 48, la courbe de plus forte pente représente la gamme complète des salaires des individus, tandis que la courbe plus aplatie représente le salaire moyen des entreprises dans lesquelles ils travaillent (une explication de la méthode de construction de ces courbes figure dans l'encadré 9). En

Figure 48 Salaires horaires moyens, des individus et des entreprises, centiles du salaire des individus



Note: L'axe horizontal indique le centile de la répartition des salaires horaires des individus. Pour plus de précisions, voir l'encadré 9. L'axe vertical donne le logarithme naturel du salaire horaire; cette échelle permet de tracer des courbes dont les extrémités ne pourraient contenir dans la figure si l'on utilisait les valeurs absolues.

Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

Encadré 9 Représentation des salaires des individus et des salaires versés par les entreprises qui les emploient

À la figure 48, nous avons classé les individus (i) selon leur salaire horaire (s_i , qui est le logarithme naturel du salaire horaire du i^{e} individu de l'échantillon). L'échantillon est constitué de données sur les salaires de 22 pays d'Europe en 2010. Le classement est effectué pays par pays pour préserver la position des individus au sein de la répartition salariale de chaque pays. Sur la base de ce classement, nous avons représenté la moyenne du salaire horaire ($\bar{s}^c = \frac{1}{n(c)} \sum_i s_i$) du centile (c), depuis le centile le plus bas jusqu'au plus élevé (100 observations en moyenne pondérée, où les coefficients de pondération expriment la représentativité du pays dans l'échantillon); cela nous donne la courbe des individus. Ensuite, nous avons estimé pour chaque individu le «salaire moyen» de l'entreprise (j) dans laquelle il travaille: cette estimation est une moyenne d'entreprise spécifique à l'individu, parce que celui-ci est exclu du calcul. Nous avons pondéré les «valeurs spécifiques à l'entreprise», calculé leur moyenne pour chaque centile de la répartition salariale des individus (\bar{s}^{jc}), et les avons représentées; ce qui nous donne la courbe des entreprises. La distance verticale entre les deux courbes ($\bar{s}^c - \bar{s}^{jc}$) nous donne l'écart salarial spécifique au centile (la prime salariale associée à l'entreprise). Nous avons utilisé les logarithmes naturels pour faciliter la visualisation: cela écrase l'échelle verticale, ce qui nous permet de comparer les distances entre les points des courbes plutôt que leur forme.

Une méthode similaire a été utilisée par Song et coll. (2015), bien que l'accent ait été mis sur les taux de croissance plutôt que sur les valeurs absolues. Toutefois notre méthode s'éloigne de la leur afin de rendre nos estimations plus robustes quant aux effets du salaire d'un individu sur la variabilité des salaires dans l'entreprise. Pour Song et coll. (2015), chaque individu participe à l'estimation de la moyenne de son entreprise. Nous considérons que cela élève artificiellement la moyenne de l'entreprise pour ceux qui se situent au sommet de l'échelle salariale et la diminue pour ceux qui sont à l'autre extrémité de cette échelle, ce qui contribue d'une certaine manière à renforcer l'hypothèse selon laquelle «les salariés les mieux rémunérés sont entourés de collègues aux salaires élevés». Pour éviter ce biais, nous avons utilisé les moyennes d'entreprises excluant les effets spécifiques aux individus: cela signifie que, dans l'estimation de la courbe la plus plate, nous incluons le salaire moyen de l'entreprise dans laquelle l'individu travaille, mais sans que le salaire de ce dernier n'affecte cette moyenne. Toutes les entreprises qui figurent dans notre échantillon employaient au moins 10 salariés, mais le nombre de salariés ayant fait l'objet de l'enquête peut y être inférieur à 10. Nous avons exclu toutes les entreprises dont moins de 2 salariés avaient participé à l'enquête: cela a impliqué l'omission d'environ 2 pour cent de l'échantillon, mais ces exclusions sont réparties de la même façon entre les pays (et conformément à la représentativité de chaque pays). Ce seuil de 2 salariés est fondé sur un test au cours duquel nous avons observé les conséquences de l'exclusion à des seuils de 1, 2, 3 ou 4 salariés: l'exclusion au seuil de 1 salarié n'apparaît pas significative.

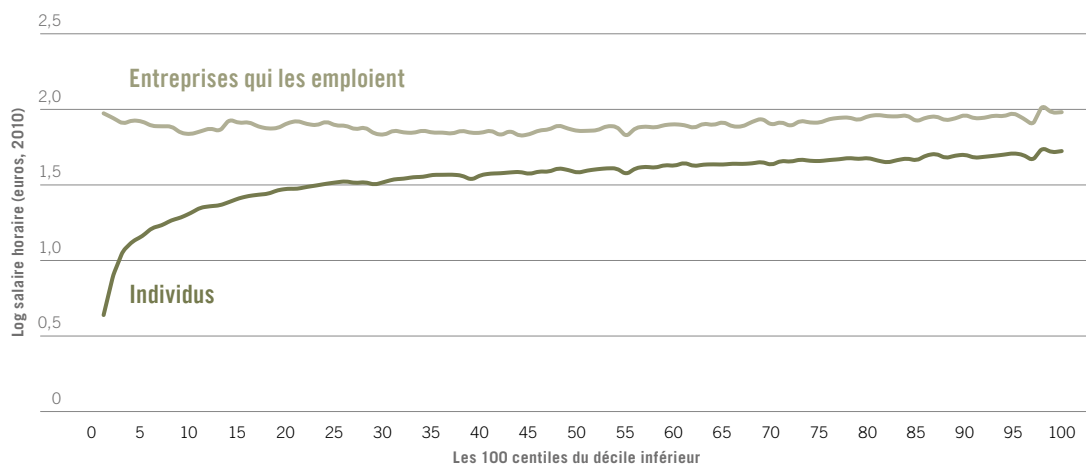
général, il se vérifie que les salariés dont la rémunération est faible travaillent dans des entreprises où le salaire moyen est bas, et que les salariés dont la rémunération est élevée travaillent dans des entreprises où le salaire moyen l'est également. Ainsi, les individus situés dans le 10^e centile travaillent dans des entreprises dont le salaire moyen est de 7 euros de l'heure, tandis que ceux, mieux lotis, du 90^e centile travaillent dans des entreprises qui versent en moyenne 19 euros de l'heure¹⁷. Mais la pente plus forte de la courbe des individus montre que les inégalités salariales entre les individus sont considérablement plus accentuées que les inégalités salariales entre les entreprises.

De fait, la plupart des gens perçoivent une rémunération inférieure à la moyenne de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. Au sein du groupe des 20 pour cent de salariés qui perçoivent un salaire supérieur à la moyenne de l'entreprise, le salaire croît de façon exponentielle. Pour mettre en évidence ce phénomène, nous observons que, à l'extrémité de la courbe des individus, les 1 pour cent les mieux rémunérés gagnent un salaire horaire égal à 630 pour cent de celui des travailleurs du milieu de la répartition des individus (50^e centile de la courbe des individus), même si les entreprises dans lesquelles travaillent ces 1 pour cent les mieux rémunérés versent des salaires qui, en moyenne, sont égaux à seulement 130 pour cent de ce que versent les entreprises situées au milieu de la répartition (50^e centile de la courbe des entreprises). Cela souligne le fait qu'une répartition plus resserrée des salaires moyens entre les entreprises n'induit pas nécessairement une réduction des inégalités générales de salaire, si elle ne profite pas à ceux qui se situent au bas de l'échelle salariale au sein de ces entreprises.

Que se passe-t-il aux deux extrémités de la répartition, c'est-à-dire pour les salariés dont les rémunérations sont très faibles ou très élevées? Les deux prochaines figures présentent des «zooms» sur les centiles inférieurs et supérieurs: au lieu de calculer la moyenne du salaire horaire de chaque centile de la répartition – comme dans la figure 48 –, nous avons calculé celle de chaque 10^e du centile, ce qui nous permet de calculer de façon plus fine les salaires horaires moyens aux deux extrémités de la répartition. Pour cela, nous avons subdivisé en 10 tranches chaque centile des déciles inférieurs et supérieurs, de sorte que nous aboutissons à ce que les deux déciles de l'extrémité de la répartition soient subdivisés en 100 tranches. La figure 49 montre l'extrémité inférieure de la répartition des salaires. Nous observons que, au-dessous du 10^e centile du décile inférieur (c'est-à-dire les 0,1 pour cent du bas de l'échelle), les salaires des individus s'effondrent, bien au-dessous des salaires moyens des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Cela montre qu'il existe une très forte inégalité au bas de l'échelle salariale: les 1 pour cent qui y figurent perçoivent 2,5 euros de l'heure alors qu'ils travaillent pour des entreprises dont le salaire horaire moyen est de 10,2 euros. De fait, il est intéressant d'observer que tout en bas de la répartition le salaire horaire des entreprises est légèrement supérieur (10,2 euros) à celui des entreprises qui figurent au sommet de ces 100 tranches (9,5 euros), bien que dans la 100^e tranche le salaire moyen des individus soit de 7 euros, en fort contraste avec le salaire horaire moyen de 2,5 euros dans la première de ces 100 tranches.

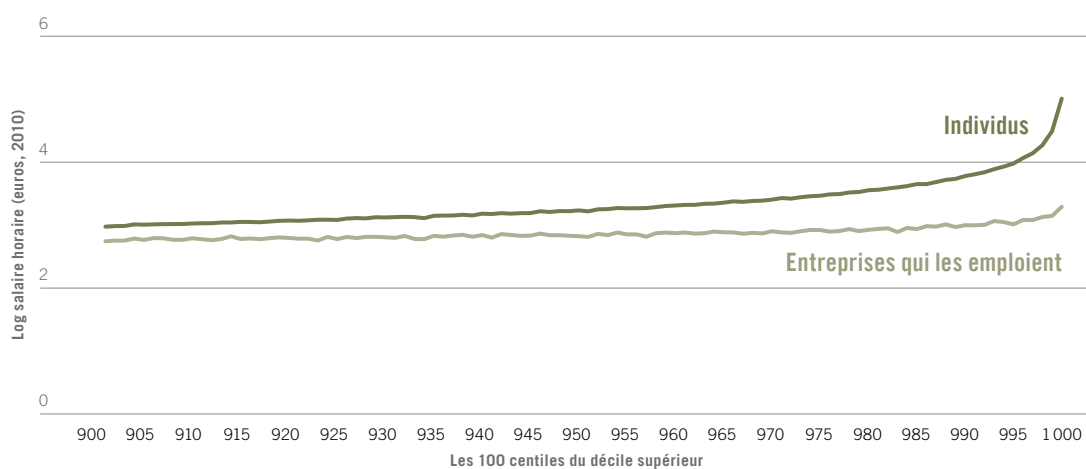
La figure 50 montre que les inégalités salariales ne s'arrêtent pas aux 10 pour cent les mieux rémunérés: les 1 pour cent de ces 10 pour cent (c'est-à-dire les 1 pour 1 000) perçoivent des rémunérations qui sont hors de proportion avec les salaires moyens versés par les entreprises pour lesquelles ils travaillent. Celles-ci versent en moyenne des salaires de 45 euros de l'heure; mais ces individus perçoivent en moyenne 211 euros de l'heure. Ainsi, alors que dans la figure 48 nous observions que les individus du centile supérieur de la répartition salariale percevaient des salaires qui s'élevaient en moyenne à 169 pour cent du salaire horaire moyen de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, si nous isolons les 1 pour cent les mieux rémunérés au sein des 10 pour cent du haut de l'échelle, nous voyons qu'ils perçoivent des salaires horaires qui sont en moyenne 368 pour cent supérieurs au salaire horaire moyen des entreprises qui les emploient.

**Figure 49 Zoom sur les salariés du bas de l'échelle:
salaire horaire moyen des individus et des entreprises**



Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

**Figure 50 Zoom sur les salariés du haut de l'échelle:
salaire horaire moyen des individus et des entreprises**



Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

Il est ensuite utile d'examiner les données représentées à la figure 48 en fonction des branches d'activité et de la taille des entreprises (petites, moyennes et grandes). Cela fait l'objet du tableau 4, qui reprend les deux répartitions – salaires des individus et salaires des entreprises – pour les catégories susmentionnées et une sélection de centiles. La première conclusion est que, quelles que soient la branche d'activité et la taille des entreprises, on retrouve le tableau général de la figure 48. Prenons par exemple le cas des transports et des communications: les individus du centile supérieur gagnent 513 pour cent de plus que ceux du 50^e centile, et les entreprises dans lesquelles travaillent les 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés versent des rémunérations moyennes supérieures (110 pour cent de plus) à

Tableau 4 Ventilation des données représentées à la figure 48 par branche d'activité et taille de l'entreprise, salaires horaires moyens, euros, 2010: sélection de centiles de la répartition du salaire horaire des individus et salaire moyen des individus et des entreprises où ils travaillent

	Centile inférieur		50 ^e centile		99 ^e centile		Centile supérieur		Centile de croisement des courbes
	Individus	Leur entreprise	Individus	Leur entreprise	Individus	Leur entreprise	Individus	Leur entreprise	
Branches d'activité									
Industries extractives	3,32	7,21	8,87	11,44	46,97	35,22	72,56	36,17	92 ^e
Industrie manufacturière	3,27	8,65	10,38	12,01	42,30	19,40	73,49	21,88	76 ^e
Construction et services de distribution	4,16	10,78	11,04	12,53	40,14	21,19	65,94	25,42	76 ^e
Commerce	3,86	8,52	10,72	11,65	41,63	21,54	69,38	22,33	64 ^e
Hôtellerie-restauration	4,22	7,56	10,52	10,13	42,23	21,68	82,67	14,68	44 ^e
Transports et communications	3,96	10,55	10,98	12,83	41,88	24,24	67,29	26,90	87 ^e
Immobilier et finance	2,99	13,06	11,12	16,13	46,30	35,76	107,49	48,36	99 ^e
Services sociaux	3,36	12,07	12,20	15,07	45,47	19,28	75,87	20,61	80 ^e
Autres services	4,12	8,58	11,39	14,00	46,29	26,08	84,66	31,31	84 ^e
Taille des entreprises									
Petites	3,70	7,51	10,23	10,95	38,63	20,60	64,76	24,66	68 ^e
Moyennes	3,50	8,61	10,52	12,12	39,33	21,39	72,98	26,19	78 ^e
Grandes	4,06	12,34	11,87	14,74	46,61	26,06	88,08	32,80	79 ^e

Note: La définition des branches d'activité est fondée sur la classification NACE (Rev. 2). La répartition des entreprises par taille est fonction du nombre de salariés: petites = 10-49, moyennes = 50-249, grandes = 250 ou plus.

Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES pour 22 pays.

celles des entreprises du 50^e centile. La comparaison du centile supérieur avec le 50^e centile montre que la branche qui présente la plus forte distorsion entre les rémunérations des individus et celles des entreprises est celle de l'immobilier et de la finance (866 pour cent de plus), où s'observe également le plus fort degré d'inégalité entre les entreprises (200 pour cent de plus).

S'agissant de la taille des entreprises, le décalage entre le salaire moyen dans l'entreprise et celui des individus est plus marqué dans les grandes entreprises que dans les petites et les moyennes, même si les inégalités interentreprises sont du même ordre dans les trois catégories de taille. Ainsi, dans les grandes, moyennes et petites entreprises, les 1 pour cent les mieux rémunérés gagnent respectivement 642 pour cent, 594 pour cent et 533 pour cent de plus que les salariés du 50^e centile travaillant dans une entreprise de même taille. Toutefois les entreprises qui emploient les 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés versent en moyenne

seulement 123, 116 et 125 pour cent de plus que celles du 50^e centile, selon qu'il s'agit de grandes, de moyennes ou de petites entreprises. À la dernière colonne du tableau 4 figure le centile dans lequel se croisent les deux courbes de la répartition, c'est-à-dire la proportion de salariés dont le salaire horaire passe au-dessous du salaire moyen payé par l'entreprise dans laquelle ils travaillent; plus le chiffre est élevé, plus forte est la concentration des gains horaires en faveur des 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés dans ces entreprises. À l'exception de l'hôtellerie-restauration, dans toutes les autres branches et quelle que soit la taille de l'entreprise, plus d'un tiers des salariés gagnent moins que le salaire moyen dans l'entreprise où ils travaillent. Dans le cas de l'immobilier et de la finance, les estimations montrent que seuls les individus situés dans le centile supérieur perçoivent des salaires supérieurs à la moyenne de leur entreprise.

10.5 Dans quelle mesure les inégalités salariales sont-elles dues aux inégalités intraentreprises ou aux inégalités interentreprises?

Dans quelle mesure les inégalités salariales d'ensemble sont-elles dues aux inégalités salariales intraentreprises ou aux inégalités salariales interentreprises? Pour répondre à cette question, nous avons appliqué la méthode – classique et répandue – de la «décomposition de la variance» afin de démêler la part des inégalités inter et intraentreprises (voir la revue de la littérature à l'encadré 7 ci-avant). La méthode est décrite à l'annexe V. Son application nous a permis de constater que, pour les 22 économies d'Europe qui figurent dans la base de données SES, les inégalités salariales se sont atténuées depuis 2002, bien que l'atténuation durant la crise économique (après 2006) ait été nettement plus marquée que durant la période précédant la crise (2002-2006). Malgré cette atténuation des inégalités salariales, l'importance relative de la composante intraentreprises est restée stable par rapport à celle de la composante interentreprises. Au cours du temps, la variation totale due aux différences entre les entreprises est légèrement supérieure à la contribution des différences internes aux entreprises, mais la part de cette dernière reste substantielle: environ 42 pour cent des inégalités salariales d'ensemble au cours de la période.

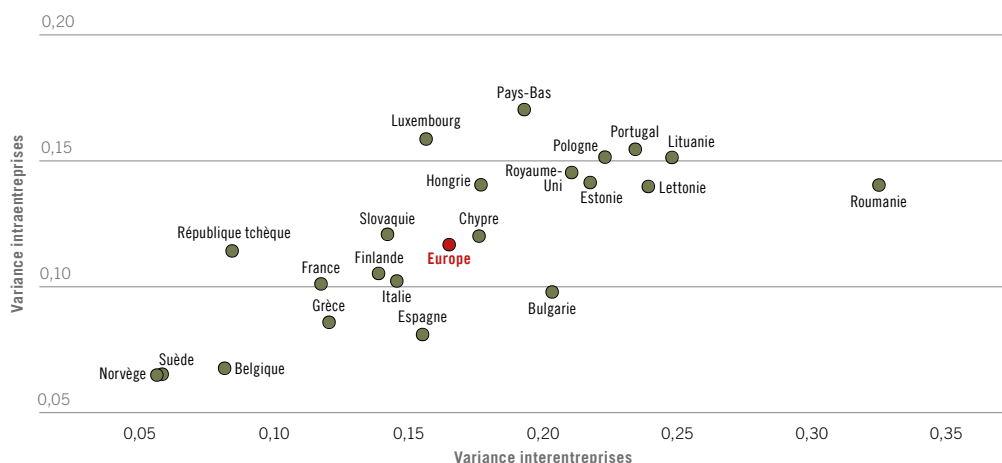
Bien que le tableau 5 donne des indications sur la variance des salaires et l'importance des inégalités intraentreprises dans les inégalités salariales totales, les estimations sont des moyennes sur 22 économies dont les structures salariales sont vraisemblablement diverses. À la figure 51, ces pays sont représentés indépendamment les uns des autres, ce qui fait apparaître un phénomène intéressant: il existe une relation positive entre les deux composantes; un degré supérieur d'inégalités interentreprises est associé à un degré supérieur d'inégalités intraentreprises.

Tableau 5 Variation totale, intra et interentreprises, du salaire horaire brut en Europe 2002-2010

Année	Variance totale des salaires	Variance intraentreprises	Variance interentreprises	Résidu
2002	0,296 (€86)	0,124	0,172	0,00023
2006	0,291 (€79)	0,135	0,171	-0,01500
2010	0,272 (€65)	0,118	0,165	-0,01100

Note: Les estimations sont en valeur réelle; année de base = 2010. La variance et ses composantes sont estimées indépendamment pour chaque pays et chaque année; les valeurs qui figurent dans le tableau sont les moyennes pondérées pour les 22 économies d'Europe, la pondération ayant été effectuée en fonction de la population des pays figurant dans la base de données. Les estimations sont exprimées en logarithmes. Pour la variance totale, les nombres entre parenthèses correspondent à l'équivalent en euros suivant la transformation indiquée à l'annexe V. La même transformation ne peut pas être appliquée aux composantes intra et interentreprises ni aux résidus. La transformation qui figure à l'annexe V pourrait être appliquée à la composante interentreprises, mais la valeur en euros obtenue ne serait pas comparable à celle qui figure pour la variance totale. Pour plus de précisions, voir l'annexe V.

Figure 51 Décomposition de la variance du salaire horaire pour 22 économies d'Europe, 2010



Note: Les estimations sont celles de la décomposition de la variance totale en excluant les résidus. L'addition des valeurs «inter» et «intra» pour chaque pays indépendamment donne une mesure de la variance totale (résidu exclu). Par exemple, pour la Belgique, la variance totale (en logarithmes) est de 0,147; sa composante «inter», de 0,082; et sa composante «intra», de 0,068. Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES.

10.6 Visualisation des inégalités salariales intra et interentreprises

À la figure 52, nous proposons une représentation graphique des inégalités inter et intraentreprises en Europe, sous forme de deux graphiques en trois dimensions. Deux axes sont communs aux deux graphiques: l'axe horizontal qui figure au premier plan, sur lequel nous avons classé les entreprises en fonction du salaire moyen qu'elles versent, du plus bas (à gauche) au plus élevé (à droite); le deuxième axe horizontal, qui figure sur la droite, sur lequel nous avons classé les travailleurs de ces entreprises en fonction de leur salaire depuis le moins bien payé jusqu'au mieux rémunéré. S'agissant de l'axe vertical: pour la partie A de la figure, il représente le niveau de salaires de ces travailleurs; pour la partie B, il représente la part des

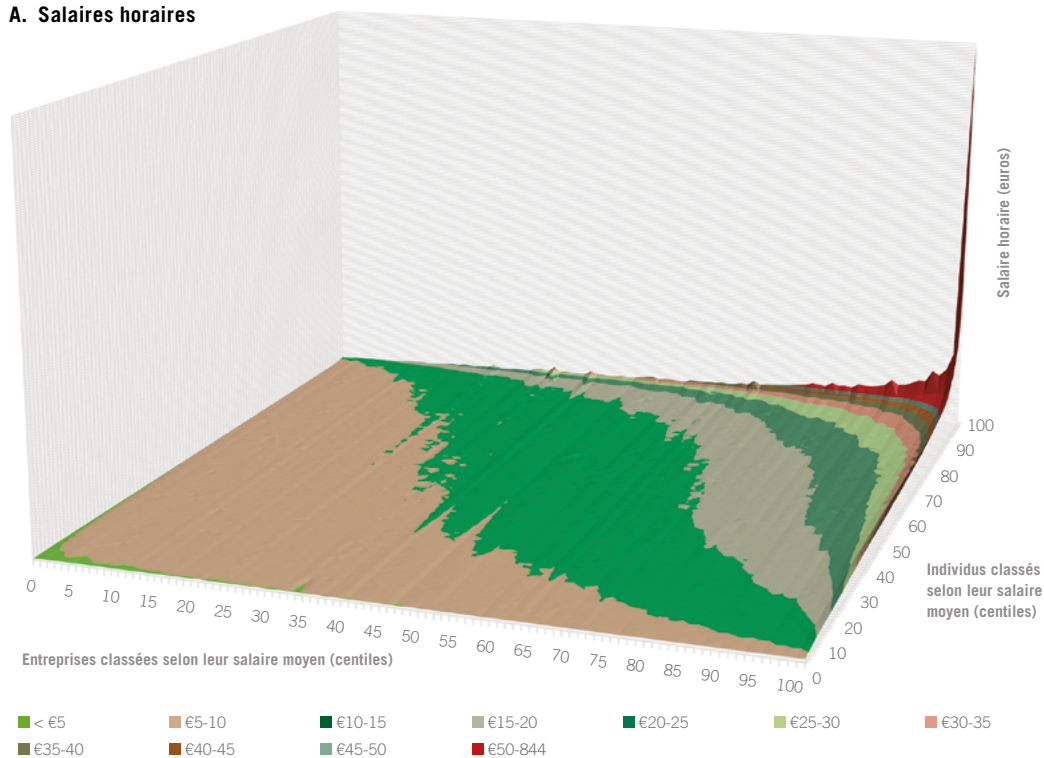
gains mensuels qui revient à chacun de ces travailleurs, calculée en proportion des gains mensuels totaux générés dans chaque centile du classement des entreprises. Il est important d'avoir à l'esprit que la répartition des travailleurs et des entreprises dans la partie B de la figure est aussi fondée sur les salaires horaires, mais que les gains des individus dépendent aussi du nombre d'heures travaillées.

Pour faciliter la lecture de ces deux graphiques, prenons deux exemples. Dans la partie A, nous voyons que dans les entreprises qui versent le salaire moyen le plus faible (premier centile), le salaire des travailleurs les moins bien payés (les 1 pour cent du bas de l'échelle) est en moyenne de 2,5 euros de l'heure, tandis que le salaire des travailleurs les mieux rémunérés du même centile d'entreprises est en moyenne de 11,8 euros de l'heure, c'est-à-dire 372 pour cent de plus. Si nous nous déplaçons vers les entreprises qui versent, en moyenne, les salaires les plus élevés (centile supérieur), nous voyons que les 1 pour cent de salariés les moins bien rémunérés y gagnent en moyenne 7,1 euros de l'heure et les 1 pour cent les mieux payés 844,2 euros de l'heure, soit 11 790 pour cent de plus. Si l'on considère maintenant la partie B, nous observons que, parmi les entreprises qui versent le salaire moyen le plus bas (premier centile), la part moyenne des gains totaux générés par ces entreprises – en un mois – qui revient aux travailleurs les moins bien rémunérés (les 1 pour cent du bas de l'échelle) est égale à 0,04 pour cent, tandis que la part de ces mêmes gains totaux qui revient aux travailleurs les mieux rémunérés du même centile d'entreprises est égale à 2,5 pour cent, soit 62,5 fois la part des salariés du bas de l'échelle. Si nous nous déplaçons vers les établissements qui versent les salaires moyens les plus élevés (centile supérieur), nous voyons que les 1 pour cent de salariés du bas de l'échelle perçoivent 0,01 pour cent des gains totaux dans ces entreprises, alors que les 1 pour cent de salariés du haut de l'échelle en perçoivent 11,5 pour cent, soit 1 150 fois plus.

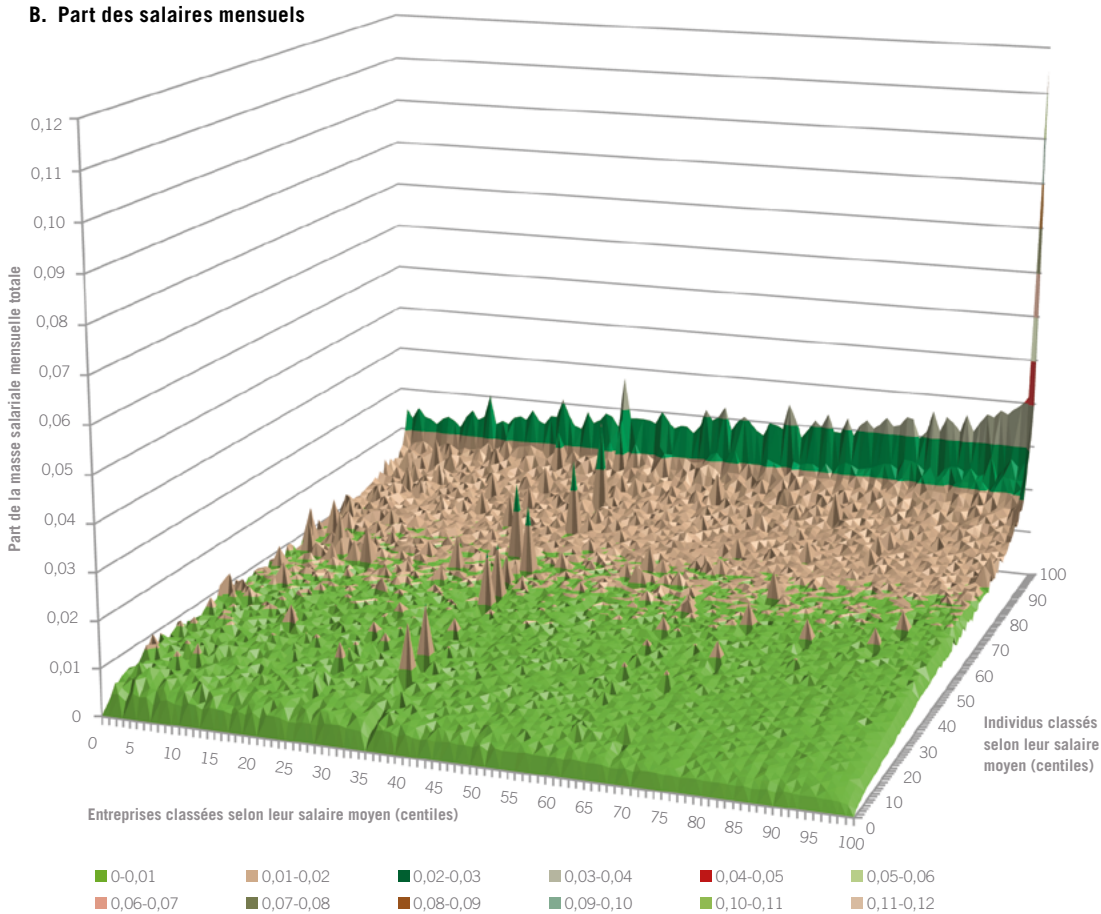
La représentation en trois dimensions de cette double répartition fait apparaître une vaste zone de très faible hauteur où se situent les individus dont les salaires sont très bas (moins de 10 euros de l'heure) et qui comprend la plupart des travailleurs des entreprises qui versent de faibles rémunérations. En conséquence, ces travailleurs perçoivent une part très faible de l'ensemble des revenus versés chaque mois. Ensuite, au-delà de ceux qui gagnent moins de 10 euros de l'heure, nous trouvons une part de salariés travaillant dans des entreprises versant des salaires moyens, et une minorité de salariés employés par des entreprises versant les salaires les plus élevés. Dans les entreprises qui versent des salaires moyens à élevés, nous observons aussi une vaste zone dont l'altitude commence à s'élever légèrement, mais sans atteindre le pied de la montagne (10 à 30 euros de l'heure). Cela indique que, même dans les entreprises dont le salaire moyen est élevé, on rencontre beaucoup de travailleurs qui ne gagnent pas plus que ceux qui travaillent pour des entreprises dont les salaires se situent dans la moyenne. Mais le plus frappant, c'est le pic vertigineux que l'on observe au sommet de la répartition, c'est-à-dire à partir du moment même où l'ascension commence. Cela montre que les salaires sont répartis de façon très inégale et que certaines entreprises versent des salaires extrêmement élevés à un très petit nombre d'individus. Si les inégalités salariales étaient essentiellement dues aux inégalités interentreprises, on observerait une ascension graduelle à mesure que

Figure 52 Le pic des inégalités salariales en Europe, 2010

A. Salaires horaires



B. Part des salaires mensuels



Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

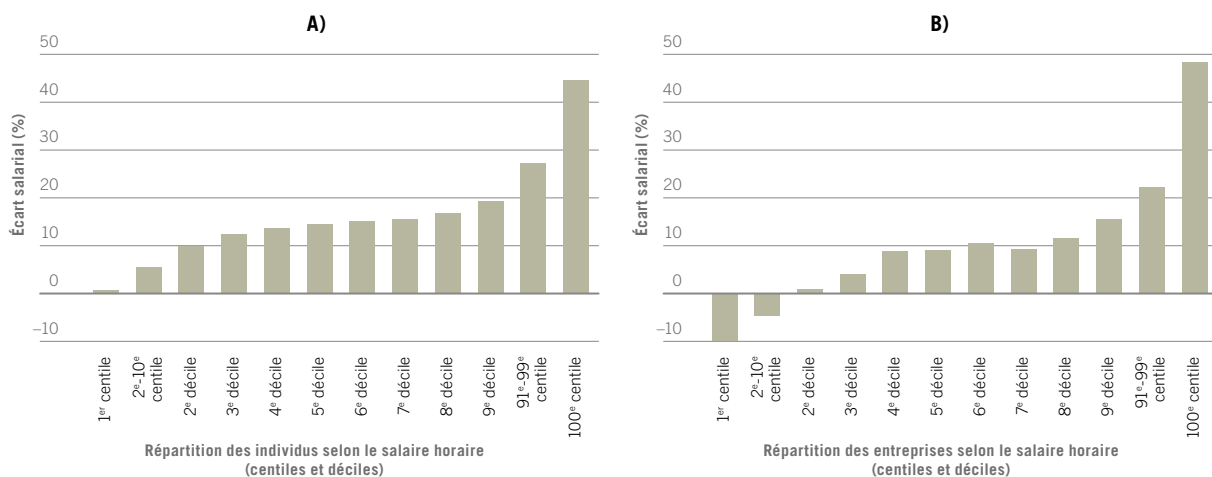
l'on se déplace le long des centiles de la répartition. Au lieu de cela, la partie A de la figure fait apparaître une vaste surface relativement plate de salariés travaillant dans tous les types d'entreprises et un tout petit nombre qui se situe au sommet du pic. La partie B fait apparaître que, si l'on intègre la durée du travail, les inégalités dans le partage de la masse salariale totale ne présentent pas une configuration bien différente de celles que l'on observe à propos des salaires horaires. Toutefois, alors que dans la partie A les inégalités relatives aux salaires horaires sont moins évidentes au sein des entreprises dont le salaire moyen est faible – à cause de la distorsion visuelle due au pic des salaires versés par les entreprises du centile supérieur aux 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés –, dans la partie B les inégalités entre les centiles supérieurs et les autres – sans considération du centile de l'entreprise – apparaissent plus évidentes. La part des salariés les mieux rémunérés dans les entreprises où les salaires sont bas va désormais en s'élevant, ce qui indique la part croissante des gains obtenue à mesure que l'on se déplace vers les salariés les mieux payés des entreprises qui versent des salaires les plus élevés.

11 Écart salarial entre hommes et femmes et considérations liées au travail

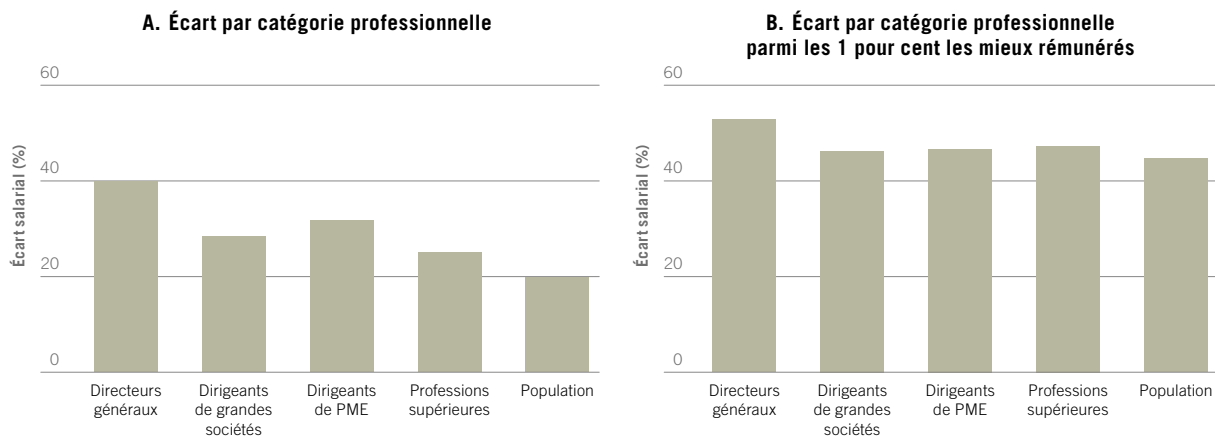
11.1 Écart salarial entre hommes et femmes au travail

Réduire l'écart salarial entre hommes et femmes n'est encore qu'un objectif pour la plupart des pays du monde (voir la première partie du présent rapport). Si les écarts de salaire entre hommes et femmes ont été quantifiés à l'échelle de plusieurs pays, on n'en sait moins sur ces écarts dans les entreprises. Nous avons utilisé les données de la base SES d'Eurostat pour estimer l'écart salarial entre les individus (figure 53 A) et l'écart salarial moyen entre hommes et femmes dans les entreprises, en classant ces dernières selon leur salaire moyen (figure 53 B)¹⁸. La figure 53 A montre que dans la population l'écart salarial entre hommes et femmes est toujours positif et qu'il augmente progressivement à mesure que les individus sont mieux rémunérés: l'écart est de 0,7 pour cent dans le centile inférieur, alors qu'il est d'environ 45 pour cent dans le centile supérieur. La figure 53 B fait apparaître que l'écart salarial augmente avec le salaire moyen versé par les entreprises: plus celui-ci s'élève, plus l'écart se creuse. Cela montre que non seulement les inégalités salariales d'ensemble sont plus accentuées dans les entreprises où le salaire moyen est plus élevé, mais aussi qu'il en va de même avec l'écart salarial entre hommes et femmes.

De quel ordre est l'écart salarial dans les catégories professionnelles les mieux rémunérées? La figure 54 montre cet écart pour les quatre catégories les mieux rémunérées: les professions supérieures, les dirigeants de PME, les dirigeants de grandes sociétés et les directeurs généraux. L'écart salarial figure pour

Figure 53 L'écart salarial entre hommes et femmes: A) dans la population, B) dans l'entreprise, 2010

Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat; moyennes pondérées pour 22 pays et pour la dernière année (2010).

Figure 54 L'écart salarial hommes-femmes dans les catégories professionnelles supérieures et parmi les 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés (salaires horaires, 2010)

Source: Estimations du BIT à partir des données de la base SES d'Eurostat.

deux catégories: A) tous ceux qui appartiennent aux catégories professionnelles susnommées; B) les membres de ces catégories dans les 1 pour cent des salariés les mieux rémunérés de la population. Dans les deux cas, la figure met ces estimations en regard de l'écart salarial entre hommes et femmes dans la population générale. La figure montre que l'écart salarial n'est pas seulement supérieur parmi les catégories professionnelles les mieux rémunérées, mais qu'il se creuse encore au sommet de l'échelle des salaires. Ainsi, l'écart salarial parmi les directeurs généraux est de 40 pour cent – soit deux fois plus que l'écart général entre hommes et femmes, qui est de 20 pour cent environ. Parmi les 1 pour cent des salariés les mieux rémunérés, cet écart atteint 45 pour cent dans l'ensemble, et même 50 pour cent chez les directeurs

Tableau 6 Répartition des postes de direction dans la population, Europe, moyennes 2010

	Population (100%)	Hommes (52,1%)	Femmes (47,9%)
<i>Dans la population:</i>			
Dirigeants de PME (%)	1,9	2,1	1,7
Dirigeants de grandes sociétés (%)	3,9	5,1	2,7
Directeurs généraux (%)	6,4	9,0	3,6
TOTAL	12,3	16,2	8,0
<i>Dans le centile supérieur de la répartition des individus selon leur salaire horaire</i>			
Dirigeants de PME (%)	6,8	25,6	6,1
Dirigeants de grandes sociétés (%)	32,6	33,7	26,8
Directeurs généraux (%)	12,0	12,9	8,2
TOTAL	51,4	72,2	41,1

Note: Les catégories de qualification professionnelle sont fondées sur la classification CITP-88. Les directeurs généraux correspondent à la classification 121 de la CIP (directeur); les dirigeants de grandes sociétés correspondent aux classifications 122 et 123 (cadre de direction); les dirigeants de PME correspondent à la classification 13 (dirigeants et gérants). Nous avons exclu de nos calculs la catégorie 11 (membres de l'exécutif et des corps législatifs, et cadres supérieurs de l'administration publique).

Source: Estimations du BIT fondées sur les données de la base SES d'Eurostat.

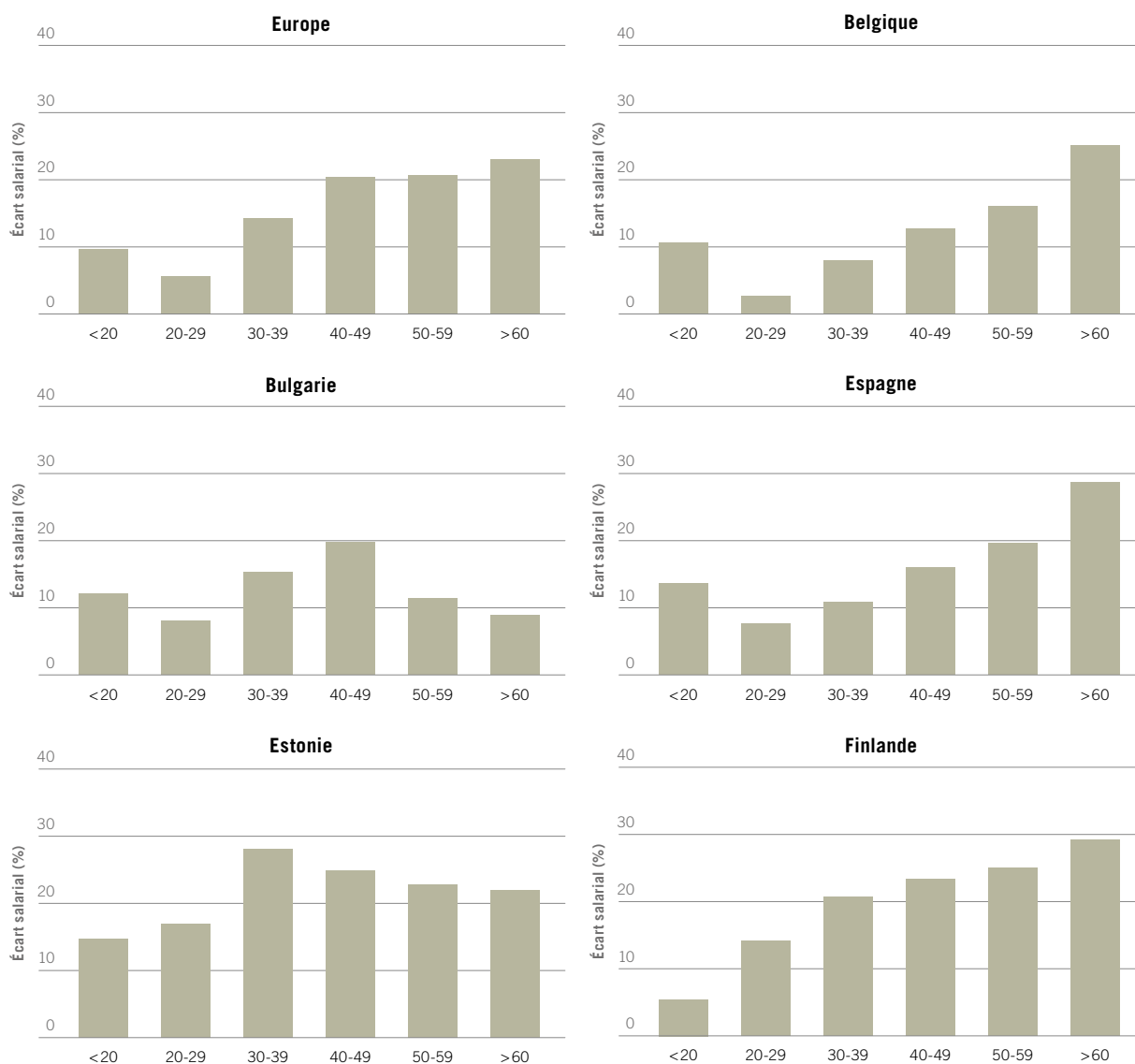
généraux figurant parmi ces 1 pour cent. En d'autres termes, au sein du groupe des 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés, les directeurs généraux hommes gagnent deux fois plus que leurs homologues féminines.

Non seulement les femmes sont moins bien payées, comme on le voit au tableau 6, mais elles sont aussi moins nombreuses dans les professions fortement rémunérées. Malgré une représentation à peu près égale des hommes et des femmes au sein du salariat (52 pour cent d'hommes et 48 pour cent de femmes), la proportion d'hommes appartenant à la catégorie des directeurs généraux et des dirigeants de grandes sociétés et de PME est de 16,2 pour cent, c'est-à-dire deux fois celle des femmes, qui est de 8 pour cent. En outre, si nous nous concentrons sur le centile supérieur, nous pouvons observer que dans ce segment de la population 51,4 pour cent des personnes détiennent des postes dirigeants, mais que seulement 41 pour cent des femmes de ce centile occupent de tels postes, contre 72 pour cent des hommes.

11.2 À partir de quel âge l'écart salarial entre hommes et femmes se manifeste-t-il?

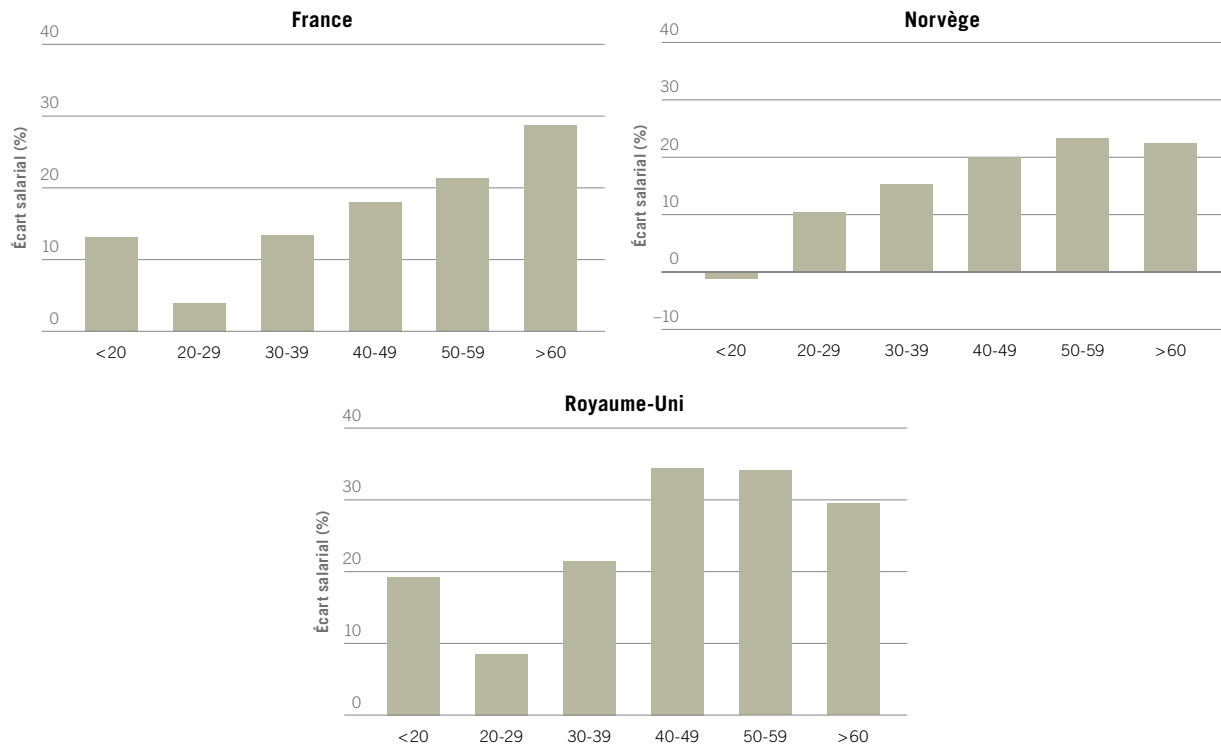
Il est notoire que les jeunes travailleurs sont souvent moins payés que les travailleurs plus âgés. Cela peut s'expliquer dans une large mesure par des différences d'ancienneté et d'expérience. Mais le sexe joue-t-il aussi un rôle dans la détermination des salaires des jeunes travailleurs? À la figure 55, nous comparons l'écart salarial pour différentes tranches d'âge. Ici encore, il s'agit de moyennes pondérées pour les 22 pays de l'échantillon que nous avons utilisé tout au long de ce rapport. Ce que la figure montre, c'est que l'écart salarial apparaît dès les premières étapes de l'activité économique, mais qu'il est plus marqué au-delà de

Figure 55 Écart salarial entre hommes et femmes chez les salariés en fonction de l'âge, salaires horaires réels (année de base: 2010)



40 ans. Ainsi, en Europe, les salariés hommes âgés de 19 ans et moins gagnent en moyenne environ 10 pour cent de plus que leurs homologues féminines. Les graphiques de la figure 55 font en outre apparaître que l'écart salarial entre hommes et femmes est relativement commun chez les jeunes des pays qui se situent dans la moyenne européenne, alors que dans certains pays cet écart n'existe pas ou est négatif (par exemple en Norvège), tandis que dans d'autres il est clairement au-dessus de la moyenne européenne (comme au Royaume-Uni).

Figure 55 (suite)



Note: Moyennes pondérées pour 22 pays d'Europe et pour 2010.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données de la base SES d'Eurostat.

12 Nécessité de coordonner les politiques à l'échelle mondiale

La première partie de ce *Rapport mondial sur les salaires* montre que, après la crise financière mondiale, la croissance des salaires a d'abord amorcé une reprise en 2010, pour décélérer en 2012 et tomber en 2015 à son taux le plus bas depuis quatre ans. Depuis la crise, la croissance des salaires observée au niveau mondial a la plupart du temps été tirée par celle des pays d'Asie et du Pacifique, principalement de la Chine, ainsi que d'autres pays et régions en développement. Cependant, plus récemment, cette tendance s'est ralentie, voire renversée, avec un déclin des salaires en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Europe orientale, et un ralentissement de leur croissance en Asie centrale et occidentale, en Afrique et dans les États arabes. Dans les économies développées, la croissance des salaires a été supérieure. Cette accélération dans certains pays – États-Unis et Allemagne notamment – n'a toutefois pas été suffisante pour compenser le déclin dans les pays émergents et en développement, avec pour résultat une stagnation des salaires qui continue de peser sur l'économie mondiale prise dans son ensemble. Le rapport montre aussi que, après une hausse anticyclique attendue de la part du travail dans de nombreux pays entre 2007 et 2010, cette dernière a repris, sur la période 2010-2015, sa tendance de long terme au déclin, et ce dans une majorité de pays. La Chine, l'Allemagne et les États-Unis font exception, mais même dans ces pays on est loin du retournement de la tendance de long terme au déclin.

La stagnation du salaire moyen et le déclin de la part salariale ont des conséquences sociales et économiques. Du côté social, le découplage entre la croissance économique et celle des salaires signifie que les travailleurs et leur famille ont l'impression de ne pas percevoir une juste part des fruits du progrès économique, ce qui peut alimenter un sentiment de frustration. Du côté économique, l'augmentation de la part des profits dans les économies développées ne se traduit pas nécessairement par davantage d'investissements (BIT et OCDE, 2015), tandis que la faible croissance des salaires freine la consommation des ménages, ce qui peut faire baisser la demande globale, notamment lorsque cette stagnation des salaires affecte simultanément plusieurs grandes économies. À cet égard, la plus forte croissance des salaires que l'on a observée en Allemagne et aux États-Unis en 2015 a eu des effets positifs au-delà des frontières de ces deux pays. Lorsque cela est économiquement réalisable, il faut soutenir ou encourager une plus forte croissance des salaires. Bien entendu, cela ne peut se faire dans tous les pays, car il pourrait s'ensuivre, dans certains d'entre eux, une hausse des coûts de la main-d'œuvre intenable pour les entreprises, accompagnée d'importantes réductions des exportations ou des investissements. Des approches nationales spécifiques et différenciées sont donc nécessaires.

Dans la situation actuelle, la coordination des politiques à l'échelle mondiale reste essentielle pour éviter que de trop nombreux pays ne mènent simultanément des politiques de modération salariale ou de réduction des salaires en vue d'accroître leurs exportations. Si tel était le cas, on pourrait assister à une chute de la demande globale et à un processus déflationniste à l'échelle régionale ou mondiale. À cet égard, l'inscription des politiques salariales à l'ordre du jour des récentes réunions du G20 est une évolution positive. En 2016, le G20 en a appelé à la mise en œuvre de politiques macroéconomiques destinées à faire croître de façon substantielle la productivité et les salaires, ainsi qu'à l'application de politiques salariales durables, avec des institutions et des politiques du marché du travail – comme le salaire minimum et la négociation collective – renforcées, de sorte que les augmentations de salaire reflètent mieux les gains de productivité. Cela fait suite aux *Priorités du G20 en matière d'inégalités et de parts des revenus du travail*, adoptées en 2015¹⁹, qui identifiaient également les inégalités excessives de salaires comme un risque à la fois social et économique.

13 Domaines d'intervention de politiques nationales spécifiques

Que peut-on faire pour réduire les inégalités excessives de salaires? La partie II du présent rapport apporte des éléments qui aident à la compréhension des inégalités salariales en montrant que le niveau des salaires et les inégalités salariales sont déterminés non seulement par les caractéristiques des individus qui se rapportent à leurs qualifications (comme le niveau d'instruction, l'âge ou l'ancienneté), mais aussi par le degré des inégalités salariales *entre* les entreprises et *dans* les entreprises. Ce constat met en évidence le fait que la réduction des inégalités salariales suppose non seulement d'intervenir sur le niveau de qualification des travailleurs, mais aussi sur la réduction des inégalités salariales inter et intraentreprises. Dans les paragraphes qui suivent, nous envisagerons certaines possibilités d'action et leurs effets potentiels sur les inégalités inter et intraentreprises.

13.1 Salaire minimum et négociation collective

Le salaire minimum et la négociation collective offrent le potentiel de réduire simultanément les inégalités inter et intraentreprises. Ainsi, l'expérience du Brésil montre que le salaire minimum peut avoir pour effet de resserrer les salaires pratiqués par les entreprises les moins rémunératrices, ce qui réduit les inégalités intraentreprises; mais, parallèlement, en élevant le salaire moyen de ces entreprises, il induit une certaine convergence des rémunérations d'une entreprise à l'autre (Alvarez et coll., 2016; Engbom et Moser, 2016). De même, la négociation collective peut avoir pour effet de réduire les inégalités salariales intra et interentreprises,

par un mécanisme du même type. Cependant, les travaux de recherche ont montré que les différences de structuration de la négociation collective font que celle-ci peut avoir des effets diversifiés²⁰. Lorsqu'elle se situe au niveau national ou de la branche d'activité, impliquant donc de multiples employeurs et une coordination entre les divers niveaux, elle couvre une forte proportion de travailleurs, ce qui aura sans doute pour effet une réduction des inégalités intra et interentreprises. L'extension des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs d'une branche d'activité ou d'un pays peut renforcer cet effet. Lorsque la négociation collective a une assise étroite, à l'échelle de l'entreprise ou de l'établissement, ses effets se limitent aux inégalités salariales intraentreprises. Il n'est donc guère surprenant d'observer que les inégalités salariales sont en général moindres dans les pays où le système de négociation collective a une très large portée (Alvarez et coll., 2016; Engbom et Moser, 2016).

L'OIT a adopté des normes internationales du travail sur le salaire minimum et sur la négociation collective²¹. Deux guides de politique ont été récemment publiés sur chacun de ces thèmes (BIT, 2015d et 2016d). S'agissant du salaire minimum, parmi les principaux aspects de l'élaboration des politiques, on relèvera les suivants: garantir une couverture légale étendue; s'assurer de la pleine consultation ou de la participation directe des partenaires sociaux; fixer et ajuster le niveau du salaire minimum en prenant en considération les besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que les facteurs d'ordre économique, y compris le maintien d'un haut niveau d'emploi; prendre des mesures appropriées pour assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima. En ce qui concerne la négociation collective, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, énonce les principes fondamentaux nécessaires à la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Elle est complétée par la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, dont l'objet est de promouvoir une négociation collective volontaire, dont les parties sont des organisations libres et indépendantes. Du fait que la négociation collective est un processus volontaire, les pays doivent établir un cadre qui lui soit propice, de sorte qu'elle puisse être encouragée et promue, que ce soit par la législation ou par la création d'institutions à cet effet. Les guides de politique du BIT soulignent la complémentarité entre salaire minimum et négociation collective en tant qu'outils permettant de s'attaquer à certains aspects particuliers de la stagnation des salaires et des inégalités salariales dans les différents pays.

Ces dernières années, on a assisté à l'émergence de nouvelles propositions et d'initiatives face à l'accentuation des inégalités interentreprises, notamment entre donneurs d'ordres et sous-traitants en vue d'assurer l'inclusion dans les conventions collectives de tous les participants aux chaînes mondiales d'approvisionnement (voir Weil, 2014; Song et coll., 2015). Au niveau international, certaines entreprises ont reconnu la difficulté d'augmenter les salaires dans un environnement concurrentiel où les acheteurs peuvent aller chercher les prix les plus bas là où ils les trouveront. Une initiative intéressante à cet égard est la décision de quelques grandes marques d'agir conjointement avec les entreprises manufacturières et les syndicats afin de promouvoir une négociation collective impliquant de multiples employeurs à l'échelle de la branche, dans le secteur de l'habillement²².

13.2 Au sommet de l'échelle salariale: autorégulation ou plus de réglementation?

Étant donné l'ampleur des inégalités salariales intraentreprises, que révèle ce rapport, il est évident que les entreprises ont leur propre rôle autorégulateur à jouer pour maintenir les inégalités salariales dans des limites acceptables sur le plan social. Les entreprises jouent un rôle important dans la société et devraient donc non seulement être comptables devant leurs actionnaires, mais aussi prendre en considération les effets plus larges qu'elles peuvent avoir sur les inégalités et la cohésion sociale.

Il a été avancé que, dans un monde idéal, la rémunération excessive des dirigeants d'entreprise pourrait être corrigée par l'action d'un nombre suffisant de dirigeants responsables et soucieux d'éthique, qui pourraient appliquer les valeurs d'équité et de responsabilité (Massie, Collier et Crotty, 2014). De façon plus réaliste, les entreprises pourraient agir en faveur de l'équité dans le cadre de leur politique de rémunération. À cet égard, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs ont un rôle important à jouer. Il pourrait être utile que des représentants des travailleurs siègent au sein des commissions des rémunérations des entreprises. Les partenaires sociaux peuvent aussi publier à l'intention de leurs membres des recommandations en matière de politique de rémunération. Ainsi, en France, deux organisations d'employeurs ont conjointement publié une série de recommandations sur les codes de pratiques, ainsi que sur la rémunération des dirigeants des entreprises cotées en bourse (AFEP, 2008 et 2013). Des initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises peuvent aussi se révéler utiles dans ce domaine, notamment en contribuant à l'établissement d'une culture d'entreprise socialement responsable. L'OIT considère, dans ses «Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables», que les «entreprises durables pratiquent le dialogue social, et de bonnes relations professionnelles telles que la négociation collective, l'information, la consultation et la participation des travailleurs. Ce sont des instruments efficaces pour créer des situations avantageuses pour tous, car ils favorisent des valeurs communes, la confiance, la coopération et un comportement socialement responsable» (BIT, 2007, paragr. 13.1).

Dans la pratique, il semble toutefois que nombre de directeurs généraux fixent eux-mêmes leur propre salaire, et que les actionnaires soient incapables de garantir une rémunération équitable des directions, conforme aux valeurs sociales, ou même aux résultats des entreprises. Cela conduit dans certains pays à des initiatives législatives en faveur de la transparence des rémunérations et afin que les actionnaires aient leur mot à dire en la matière, rendant même les recommandations de ces derniers contraignantes dans certains cas. L'obligation de publier les rémunérations pourrait être étendue, au-delà des directeurs généraux, à tous les salariés du haut de l'échelle des rémunérations, ainsi qu'aux entreprises non cotées. Parallèlement, il faut reconnaître que les actionnaires peuvent avoir intérêt à maintenir les systèmes de rémunérations des directeurs généraux fondés sur la valeur des actions à court terme plutôt que sur les performances de l'entreprise à long terme. Se pose aussi la question de savoir si des réglementations supplémentaires ne sont pas nécessaires pour dissuader ces systèmes de rémunérations. Certains gouvernements et d'autres acteurs politiques ont récemment suggéré de prendre

des mesures plus drastiques dans cette direction, compte tenu des réactions de la population face aux inégalités et à l'iniquité ressentie face aux systèmes économiques (voir May, 2016).

13.3 Gains de productivité dans des entreprises durables

Étant donné que les différences de salaire moyen entre les entreprises sont un déterminant important des inégalités salariales d'ensemble, le fait de promouvoir les gains de productivité dans les entreprises durables peut à la fois élever les salaires moyens et réduire les inégalités salariales. Il n'est pas nécessaire d'avoir à choisir entre croissance et inégalités. On peut attendre que les politiques qui induisent une convergence dans la répartition de la productivité des entreprises facilitent le comblement des écarts salariaux entre les travailleurs. Parmi les exemples de telles politiques, on trouve les politiques industrielles qui promeuvent l'emploi et les gains de productivité des petites et moyennes entreprises, ou bien les investissements dans les activités d'innovation qui permettent d'améliorer la qualité des produits. Dans les pays en développement, la mutation structurelle qui consiste à passer d'activités à faible productivité à des activités à forte productivité peut être importante à cet égard. Cela suppose habituellement – mais cela la renforce aussi – une accumulation de compétences et éventuellement une offre croissante de travailleurs plus instruits. Les pouvoirs publics peuvent favoriser ces évolutions au moyen d'un système public d'enseignement de qualité, de programmes de formation professionnelle et de services facilitant l'appariement entre travailleurs et emplois. Une offre croissante de travailleurs hautement qualifiés peut aussi provoquer un rattrapage du salaire des travailleurs peu qualifiés, et réduire ainsi les inégalités.

Toutefois, la proposition selon laquelle les politiques en faveur de gains de productivité dans les entreprises les moins rémunératrices induisent des augmentations au bas de l'échelle des salaires, donc une réduction des écarts de revenus, reste une hypothèse encore peu vérifiée. Si l'accentuation des inégalités salariales interentreprises est due à la polarisation et à l'externalisation, il n'existe guère de marges pour améliorer la productivité dans le segment de la chaîne d'approvisionnement à faible valeur ajoutée. On trouve aussi des exemples qui montrent que dans les chaînes mondiales d'approvisionnement les gains de productivité réalisés par les entreprises qui produisent, par exemple, des vêtements dans les pays en développement se traduisent par des baisses de prix pour les donneurs d'ordres plutôt que par des augmentations pour les salariés. Ainsi, les gains de productivité dans les entreprises faiblement rémunératrices doivent être accompagnés de politiques salariales fortes et de mécanismes solides de négociation collective.

D'une manière générale, les «Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables», formulées par l'OIT en 2007, énoncent que l'inégalité et la discrimination sont incompatibles avec le développement d'entreprises durables, et affirment l'importance d'un environnement propice à la création et à la croissance ou à la transformation d'entreprises sur une base durable, c'est-à-dire un environnement qui combine la quête légitime de profits – qui est l'un des moteurs principaux de la croissance économique – et la nécessité d'un développement qui

respecte la dignité humaine, la durabilité de l'environnement et le travail décent. Un tel environnement comprend un grand nombre de facteurs: paix et stabilité politique; bonne gouvernance; dialogue social; respect des droits humains universels et des normes internationales du travail; politiques macroéconomiques stables; développement d'une culture d'entreprise; environnement juridique et réglementaire propice; accès aux services financiers, aux technologies de l'information et de la communication, ainsi qu'aux infrastructures matérielles (BIT, 2007).

13.4 Inégalités salariales entre catégories de travailleurs, y compris entre femmes et hommes

L'écart salarial entre les hommes et les femmes reste une préoccupation à l'échelle mondiale. Dans le présent rapport, nous avons mis en évidence le fait que, bien que cet écart existe dans toutes les sortes d'entreprises, il est particulièrement marqué dans celles où le salaire moyen est élevé. Cela donne à penser que la façon d'évaluer les emplois dans l'entreprise doit venir en complément de la législation pour garantir le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale; de l'activité des pouvoirs publics pour assurer l'application de cette législation; et d'un accès effectif des travailleuses à la justice pour faire valoir ce droit. Les mesures visant à maintenir la rémunération des directeurs généraux dans certaines limites (comme on l'a vu plus haut) sont susceptibles de réduire l'écart énorme qui existe entre les rémunérations des hommes et celles des femmes occupant des postes de direction générale, écarts mis en évidence dans le présent rapport (voir aussi BIT, 2015a, pp. 69-70).

En outre, les institutions du marché du travail et les politiques salariales ne seront vraiment efficaces pour réduire les inégalités qu'à la seule condition d'intégrer et de protéger les catégories de travailleurs vulnérables, désavantagés ou victimes de discriminations. Ainsi, si la loi fixe des salaires inférieurs dans des branches d'activité ou des professions à dominante féminine, ou bien si elle exclut les travailleurs immigrés du champ d'application de la réglementation sur le salaire minimum, ces catégories continueront de subir des inégalités; de plus, une pression à la baisse s'exercera sur l'ensemble des salaires, surtout dans les tranches moyennes et basses. Ce point est d'autant plus d'actualité lorsque l'on considère les vifs débats qui ont aujourd'hui lieu sur l'emploi et les salaires des travailleurs migrants et réfugiés. Les écarts salariaux entre les travailleurs de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle peuvent être réduits par des mesures qui facilitent la transition, tant des travailleurs que des entreprises, de l'économie informelle vers l'économie formelle.

14 Autres mesures pour réduire les inégalités

Tous les moyens de réduire les inégalités ne se résument pas aux mesures envisagées ci-dessus. À cet égard, il vaut la peine de rappeler que le *Rapport mondial sur les salaires* est publié tous les deux ans et que l'édition précédente examinait les relations entre les salaires, les revenus des ménages et les inégalités en général, qu'il mettait aussi en évidence les effets du sexe, du statut de migrants et du travail dans l'économie informelle sur les salaires et les inégalités. Il apportait une démonstration empirique du fait que l'évolution des salaires et les possibilités d'emploi salarié ont des effets importants sur les inégalités de revenus entre les ménages. Cela donne à penser que les efforts visant à réduire les inégalités de revenus par l'instruction, une fiscalité progressive, des transferts sociaux et d'autres moyens encore devraient être complétés par des politiques de promotion des emplois décents. Le dernier rapport de la Banque mondiale en arrive à une conclusion du même ordre, soulignant «l'importance des marchés du travail dans la démarche consistant à traduire la croissance économique en réduction des inégalités grâce à l'accroissement des possibilités d'emploi et des revenus» (Banque mondiale, 2016, p. 13). Dans la mesure où les aspects politiques traités dans les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires* restent pertinents, nous en reprenons brièvement certains ici.

14.1 Mesures fiscales et budgétaires: impôts et transferts

Les politiques fiscales et budgétaires, sous la forme de l'impôt et des transferts, sont nécessaires pour s'attaquer aux inégalités d'ensemble. Dans de nombreux pays développés, les systèmes fiscaux sont devenus moins progressifs ces dernières années, aggravant les inégalités nées sur le marché du travail. Les réformes visant à lutter contre l'évasion fiscale, des entreprises et des personnes, ainsi que celles qui prévoient des crédits d'impôt ciblés à l'intention des ménages à faibles revenus peuvent rétablir dans une certaine mesure la progressivité perdue par les systèmes fiscaux. Ces dernières années, l'évasion fiscale a pris une place centrale dans de nombreux débats politiques nationaux, ce qui donne à penser que le moment est venu pour de telles réformes. Il est aussi essentiel que les politiques budgétaires s'attaquent aux inégalités au moyen de transferts en direction des ménages à faibles revenus, soit directement en numéraire, soit en offrant des possibilités d'emplois publics ou des garanties d'emploi, ou encore sous la forme d'aides alimentaires ou de subventions à la production. Les régimes publics de retraites, d'éducation et de santé sont aussi des instruments efficaces de réduction des inégalités présentes et à venir (BIT, 2014b).

Une fiscalité plus forte et plus progressive peut aussi contribuer à réduire les rémunérations des dirigeants, dont les membres seront moins incités à demander des émoluments dépassant un certain seuil. De nombreuses stratégies ont actuellement cours en matière d'évasion fiscale, qu'il s'agisse de la délocalisation du siège des sociétés ou de l'exploitation des diverses failles de la législation fiscale nationale. Toutefois, les récentes révélations relatives aux rémunérations des dirigeants d'entreprise et à l'évasion fiscale, ainsi que les réactions qu'elles ont suscitées au

sein de la population, pourraient rendre ces stratégies difficilement tenables. Le niveau de la fiscalité sur les revenus du capital et des activités des entreprises pourrait aussi être revu à la lumière de l'objectif social de réduction des inégalités. Une mesure qui mérite d'être explorée serait le plafonnement des déductions fiscales auxquelles ont droit les entreprises lorsqu'elles versent des salaires excédant un certain seuil (exprimé, par exemple, en multiples du salaire minimum de l'entreprise), de sorte que les contribuables ne subventionnent pas de façon anormale des rémunérations élevées. Envisager de recourir à l'impôt pour limiter les rémunérations excessivement élevées met en évidence la complexité de la politique fiscale et aussi les interactions qui existent entre les diverses politiques d'où découlent souvent des privilèges qui exacerbent les inégalités.

14.2 Mesures qui affectent indirectement les salaires et leur répartition

Les mesures qui affectent indirectement les salaires et leur répartition sont des éléments importants d'une action globale. Il s'agit de l'accès à une éducation de qualité, de l'amélioration continue des qualifications de la main-d'œuvre et de l'adéquation entre les emplois et les personnes à la recherche d'emploi. Il s'agit aussi des mesures qui visent à éliminer les écarts de salaire que subissent les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi (en particulier les travailleurs temporaires et intérimaires, recrutés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées), dont le nombre augmente dans plusieurs pays industrialisés, mais aussi dans les pays en développement sur des segments du marché du travail où l'emploi typique prévalait jusqu'à présent. Les mesures en la matière devraient viser à étendre aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi les protections dont jouissent les travailleurs en situation d'emploi «typique», ainsi qu'à harmoniser les protections associées aux diverses modalités d'emploi. Cela conduirait à appliquer le principe d'égalité de traitement à tous les travailleurs, sans discrimination fondée sur le statut professionnel, mais aussi à réduire les discriminations indirectes entre hommes et femmes, ainsi qu'à garantir que le recours à l'emploi atypique n'a pas pour seule fin d'abaisser les coûts du travail par la détérioration des conditions de travail et de rémunération de certaines catégories de travailleurs (BIT, 2016b).

Lorsque les gouvernements et les partenaires sociaux débattent des moyens de lutter contre des inégalités qui s'exacerbent, il est important qu'ils aient à l'esprit le fait que les accentuations spectaculaires qui se sont produites sur le marché du travail et dans les entreprises alourdissent la charge que représente le traitement des inégalités par l'impôt et les transferts. Et cela, alors même que les régimes fiscaux de nombreux pays sont devenus moins progressifs et que la capacité des gouvernements de lever l'impôt est entamée par l'évasion fiscale et les transferts transfrontaliers des profits. Cela donne à penser qu'on ne luttera efficacement contre les inégalités qu'en appliquant parallèlement des mesures ambitieuses sur le marché du travail, qui auront des effets directs sur les inégalités salariales, et des mesures de redistribution hors marché du travail. Une action plus vigoureuse et plus ambitieuse est à l'évidence indispensable pour mettre en œuvre des politiques salariales à tous les niveaux afin de garantir à tous une participation équitable aux fruits du progrès.

Tendances mondiales des salaires: questions méthodologiques

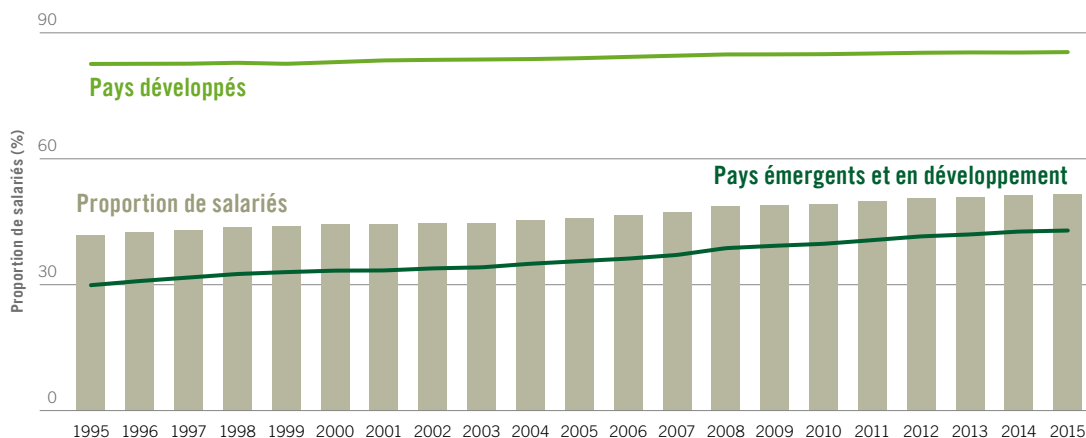
La méthodologie utilisée pour estimer les tendances mondiales et régionales des salaires a été élaborée par le Services des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT²³ pour les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, en collaboration avec le Département de statistique, à la suite de propositions formulées par un consultant du BIT et de trois examens collégiaux réalisés par quatre experts indépendants²⁴. La présente annexe décrit la méthodologie adoptée à l'issue de ce processus.

Concepts et définitions

Selon la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP-93), les «salariés» sont des travailleurs qui occupent un «emploi rémunéré», c'est-à-dire un emploi dans lequel la rémunération de base ne dépend pas directement du revenu de l'employeur. Les salariés comprennent les salariés réguliers, les travailleurs à court terme, les travailleurs occasionnels, les travailleurs externes, les travailleurs saisonniers et d'autres catégories de travailleurs qui occupent un emploi rémunéré (BIT, 1993).

Avec le développement économique, la proportion de travailleurs qui sont salariés augmente, du fait que les travailleurs pour compte propre trouvent des possibilités d'emploi plus intéressantes en tant que salarié. Le taux d'activité des femmes est aussi corrélé positivement avec le développement économique. En conséquence, les tendances qui suivent les salaires influent sur une proportion de plus en plus importante de la population qui travaille dans le monde. Toutefois, tous ceux qui travaillent ne sont pas des salariés rémunérés. En particulier, dans les pays en développement, nombreux d'entre eux sont des travailleurs indépendants ou contribuent à l'entreprise familiale. Ces travailleurs perçoivent un revenu issu de leur travail, mais non un salaire versé par un employeur.

La figure A1 montre que la proportion de salariés rémunérés a augmenté d'environ 10 points de pourcentage au cours des vingt dernières années, passant de 41,8 pour cent en 1995 à 51,6 pour cent en 2015. Dans les pays développés, où le taux de travailleurs indépendants est relativement bas et où le taux d'activité des femmes est plus élevé, la proportion de salariés parmi les actifs occupés est restée élevée et stable sur la période considérée. En conséquence, l'augmentation observée à l'échelle mondiale est surtout due aux pays émergents et en développement, qui ont connu une augmentation de 13 points de pourcentage (de 29,9 à 42,9 pour cent) de la proportion de salariés depuis 1995.

Figure A1 Proportion de salariés dans l'emploi total, 1995-2015

Note: La classification des pays est celle du BIT.

Source: BIT, 2015c.

Encadré A1 Définition des salaires

Dans le présent rapport, les salaires sont définis, dans la mesure du possible, conformément à la définition des gains adoptée par la 12^e Conférence internationale des statisticiens du travail (BIT, 1973). Ceux-ci comprennent:

1) les salaires et traitements directs pour les heures de travail effectuées ou pour le travail accompli. Ils couvrent: i) les paiements aux taux normaux des travailleurs rémunérés au temps; ii) les primes de stimulation pour les travailleurs rémunérés au temps; iii) les gains des travailleurs aux pièces (à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires); iv) les majorations pour heures supplémentaires, travail par équipes et de nuit et heures effectuées les jours fériés; v) les commissions payées au personnel de vente et à d'autres membres du personnel. Sont également compris: les primes pour ancienneté et qualifications spéciales, les primes compensatoires pour tenir compte de la zone géographique, les primes de responsabilité, les allocations pour un travail salissant, dangereux ou pénible, les versements effectués dans le cadre de systèmes de salaire garanti, les allocations de vie chère et d'autres allocations régulières;

2) la rémunération des heures non effectuées, qui comprend les paiements faits directement aux travailleurs au titre des jours fériés officiels, des congés annuels et d'autres congés payés accordés par l'employeur;

3) les primes et gratifications, qui couvrent les primes saisonnières et les primes de fin d'année, les primes de vacances (s'ajoutant à la rémunération normale) et les primes de participation aux bénéfices.

Les gains en espèces et les paiements en nature font partie des gains mais doivent faire l'objet d'une distinction. Il existe des notions plus larges qui se rapportent aux gains ou aux salaires. Ainsi, les coûts de la main-d'œuvre comportent les gains, mais aussi d'autres éléments: nourriture, boisson, combustible et autres avantages en nature; coûts relatifs au logement du personnel supportés par l'employeur; charges de sécurité sociale supportées par l'employeur; frais de formation professionnelle; coûts relatifs aux services sociaux (tels que cantines ou services de caractère récréatif); coûts de la main-d'œuvre non classée ailleurs (vêtements de travail par exemple); impôts considérés comme coût de la main-d'œuvre (c'est-à-dire basés sur l'emploi ou les bordereaux de salaire). Pour une description détaillée de tous ces éléments, voir BIT, 1966.

Source: BIT, 1973.

Le terme «salaire» désigne la rémunération brute totale, y compris les primes régulières, reçue par les salariés durant une période de temps spécifiée pour le temps travaillé ainsi que le temps non travaillé, comme les congés annuels payés et les congés de maladie payés. Pour l'essentiel, il correspond à la notion de «rémunération totale en espèces», qui est l'élément principal du revenu lié à l'emploi rémunéré (BIT, 1998). Il exclut les cotisations de sécurité sociale à la charge des employeurs.

Dans le présent contexte, les salaires désignent les salaires mensuels moyens réels des salariés. Chaque fois que cela était possible, nous avons compilé les données qui se rapportent à l'ensemble des salariés (et non pas à un sous-ensemble, comme les salariés du secteur manufacturier ou les salariés à plein temps)²⁵. Pour tenir compte de l'influence de l'évolution des prix sur différentes périodes de temps, les salaires sont mesurés en termes réels, c'est-à-dire que les données relatives aux salaires nominaux sont ajustées pour tenir compte de l'inflation des prix à la consommation dans le pays considéré²⁶. La croissance des salaires réels s'entend de l'évolution d'une année sur l'autre des salaires mensuels moyens réels de l'ensemble des salariés.

Approche par recensement

La méthodologie utilisée pour les estimations aux niveaux mondial et régional est une méthode par recensement avec non-réponse. Dans cette approche, l'objectif est de trouver des données sur les salaires pour tous les pays et d'élaborer un traitement explicite en cas de non-réponse totale (voir «Traitement de la non-réponse totale», plus loin). Nous avons essayé de recueillir des données sur les salaires pour un total de 191 pays et territoires regroupés en six régions distinctes²⁷. Pour faciliter la comparaison avec les tendances régionales de l'emploi, nos groupements régionaux sont désormais compatibles avec ceux qui sont utilisés dans le modèle des *Tendances mondiales de l'emploi* du BIT (GET) (voir annexe II, tableaux A2 et A3). Les tableaux A4 et A5 présentent les couvertures mondiale et régionales (voir annexe III).

Traitement de la non-réponse partielle

Dans certains pays pour lesquels nous avons trouvé des données, les séries statistiques étaient incomplètes, à savoir que pour certaines années il n'y avait pas de données. Le tableau A5 contient des informations sur la couverture pour chaque année, de 2007 à 2015. Comme prévu, la couverture de la base de données diminue pour les années les plus récentes, étant donné que certains offices de statistique sont encore en train de traiter les données.

Si la couverture pour l'année la plus récente est bonne dans les économies développées ainsi qu'en Europe orientale et Asie centrale, elle l'est moins dans d'autres régions, comme les États arabes et l'Afrique. C'est pourquoi les taux de croissance régionaux sont qualifiés d'«estimations provisoires» lorsque la couverture est inférieure à 100 pour cent, afin d'attirer l'attention sur le fait qu'ils pourraient être révisés une fois que nous disposerons de données supplémentaires.

Pour traiter ce type de non-réponse partielle (c'est-à-dire les lacunes dans les données concernant les pays visés), nous avons adopté l'approche du «modèle de non-réponse» pour prédire les valeurs manquantes²⁸. Cette démarche est nécessaire pour maintenir l'ensemble de pays répondants constant dans le temps et éviter ainsi les effets inopportuns qui vont de pair avec un échantillon instable. En fonction de la nature des points de données manquants, nous avons utilisé plusieurs approches complémentaires qui sont décrites en détail dans l'appendice I de l'édition 2010/11 du *Rapport mondial sur les salaires* (BIT, 2010a).

Traitement de la non-réponse totale

Pondération des réponses

Afin de neutraliser les effets de la non-réponse totale (quand on ne dispose pas de données sur les salaires par séries temporelles pour un pays donné), on considère le problème comme ayant trait à l'échantillonnage. Comme les pays qui n'ont pas répondu peuvent présenter des caractéristiques salariales qui diffèrent de celles des pays répondants, la non-réponse peut introduire un biais dans les estimations finales. Une approche classique pour réduire l'effet négatif de la non-réponse consiste à calculer la propension à répondre des différents pays, puis à pondérer les données provenant des pays qui ont répondu de l'inverse de leur propension à répondre²⁹. Cela implique qu'aucune imputation n'est faite pour les pays qui n'ont pas répondu.

Dans ce cadre, chaque pays répond avec une probabilité ϕ_j et l'on suppose que les pays répondent indépendamment les uns des autres (échantillonnage de Poisson). Avec les probabilités de réponse ϕ_j , il est alors possible d'estimer le total Y de toute variable y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

par l'estimateur

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

où U est la population, et R est l'ensemble des parties interrogées. Cet estimateur est dénué de biais si les hypothèses sont exactes (voir Tillé, 2001). Dans notre cas, U est l'univers de tous les pays et territoires répertoriés au tableau A1, et R représente les pays «répondants» pour lesquels nous avons pu trouver des données sur les salaires en séries temporelles.

Toutefois, ce qui fait difficulté, c'est que la propension à répondre du pays j , ϕ_j , est généralement inconnue et doit elle-même être estimée. On trouve beaucoup de méthodes d'estimation de la propension à répondre dans les publications (voir par ex. Tillé, 2001). Dans notre cas, la propension à répondre a été estimée en reliant la réponse ou la non-réponse d'un pays donné à son nombre de salariés et à sa productivité du travail (soit le PIB par salarié en dollars EU PPA de 2007). Nous nous sommes fondés sur l'observation selon laquelle les statistiques des salaires sont plus aisément accessibles dans le cas des grands pays riches que dans celui

des petits pays pauvres. Nous avons utilisé le nombre de salariés et la productivité du travail, car ces variables sont aussi utilisées pour le calibrage et la pondération en fonction de la taille (voir plus loin)³⁰.

À cette fin, nous avons estimé une régression logistique avec effets fixes, comme suit:

$$\text{prob}(\text{réponse}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2007} + \beta_2 n_{j2007}) \quad (3)$$

dans laquelle x_{j2007} est ln(PIB par salarié en dollars EU PPA de 2007) du pays j dans l'année 2007, n_{j2007} est ln(nombre de salariés) en 2007, et Λ dénote la fonction de distribution cumulative logistique (FDC)³¹. L'année 2007 a été choisie parce qu'elle représente le point médian entre 1999 et 2015. Les effets fixes α_h sont des variables muettes pour chacune des régions pour lesquelles les données sont incomplètes (Asie et Pacifique, Amérique latine et Caraïbes, États arabes, Afrique), tandis que les deux régions restantes pour lesquelles les données sont complètes forment la catégorie de référence omise. La régression logistique avait un univers de $N = 191$ cas et a produit un pseudo $R^2 = 0,399$. Les paramètres estimés ont été ensuite utilisés pour calculer la propension à répondre du pays j , φ_j .

Le poids de la réponse pour le pays j , ϕ_j , est ensuite donné par l'inverse de la propension à répondre du pays:

$$\phi_j = \frac{1}{\varphi_j} \quad (4)$$

Facteurs de calibrage

Le processus d'ajustement final, généralement dénommé calibrage (Särndal et Deville, 1992), sert à garantir la cohérence de l'estimation par rapport aux agrégats connus. Cette procédure garantit une représentation adéquate des différentes régions dans l'estimation globale finale. Dans le présent contexte, une variable unique «nombre de salariés», n , dans une année donnée t a été prise en considération pour le calibrage. Dans ce cas simple, les facteurs de calibrage γ_{jt} sont donnés par

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

où h représente la région dont le pays j fait partie, n_{ht} est le nombre connu de salariés dans la région dans l'année t , et \hat{n}_{ht} est le nombre total estimé de salariés dans la région et dans la même année qui a été obtenu en additionnant les poids non calibrés et les données sur l'emploi provenant des pays répondants dans chaque région³².

Les facteurs de calibrage obtenus pour l'année 2015 étaient 1,00 (Europe et Asie centrale), 0,98 (Asie et Pacifique), 0,99 (Amériques), 1,16 (Afrique) et 1,14 (États arabes). Comme tous les facteurs de calibrage sont soit égaux à 1, soit très proches de 1, ces résultats montrent que les estimations \hat{n}_{ht} étaient déjà très proches du nombre connu de salariés n_{ht} dans chaque région. Il convient de noter que le processus de calibrage a été répété pour chaque année de façon que le poids de chaque région dans l'estimation mondiale change dans le temps en fonction de sa part approximative dans la masse salariale mondiale.

Poids calibrés

Les poids calibrés ϕ'_{jt} sont ensuite obtenus en multipliant le poids de la réponse initiale par le facteur de calibrage:

$$\phi'_{jt} = \phi_j \times \gamma_{jt} \quad (6)$$

L'estimation du nombre de salariés au niveau régional fondée sur les poids de la réponse calibrée est égale au nombre total de salariés connu de cette région dans une année donnée. Les poids de la réponse calibrée permettent donc de faire un ajustement pour tenir compte des différences entre les régions en termes de non-réponse. Les poids de la réponse calibrée sont égaux à 1 dans les régions où des données sur les salaires étaient disponibles pour tous les pays (économies développées; Europe orientale et Asie centrale). Ils sont supérieurs à 1 pour les petits pays et les pays où la productivité du travail est plus faible, car ceux-ci sont sous-représentés parmi les pays répondants.

Estimation des tendances mondiales et régionales

Une manière intuitive de concevoir une tendance mondiale (ou régionale) des salaires est de considérer l'évolution du salaire moyen du monde (ou d'une région). Cela serait conforme au concept utilisé pour d'autres estimations bien connues, comme la croissance du PIB régional par tête (publiée par la Banque mondiale) ou l'évolution de la productivité du travail (ou PIB par salarié).

Le salaire moyen mondial \bar{y}_t au moment t peut être obtenu en divisant la somme des masses salariales nationales par le nombre de salariés dans le monde:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

où n_{jt} est le nombre de salariés du pays j et \bar{y}_{jt} est le salaire moyen correspondant des salariés du pays j , dans les deux cas au moment t .

La même opération peut être répétée pour la période précédente $t + 1$ pour obtenir \bar{y}_{t+1}^* , en utilisant les salaires déflatés \bar{y}_{jt+1}^* et le nombre de salariés n_{t+1} . Il est alors facile de calculer le taux de croissance du salaire moyen mondial r .

Toutefois, il s'agit certes d'une manière d'estimer les tendances mondiales des salaires attrayante d'un point de vue théorique, mais elle comporte certaines difficultés qu'il nous est actuellement impossible de surmonter. En particulier, pour agréger les salaires nationaux, comme dans l'équation (7), il faut les convertir dans une monnaie commune, comme le dollar EU PPA, ce qui rend les estimations sensibles aux révisions des facteurs de conversion PPA. Il faudrait aussi que les statistiques nationales sur les salaires soient harmonisées de manière à avoir un seul et même concept pour les salaires afin que le niveau soit strictement comparable³³.

Point plus important, l'évolution du salaire moyen mondial serait aussi influencée par les effets de composition qui se produisent quand la part des salariés change selon les pays. Par exemple, si le nombre des salariés baissait dans un grand pays à hauts salaires, mais augmentait (ou demeurait constant) dans un grand pays à bas salaires, il en résulterait une baisse du salaire moyen mondial (quand les niveaux des salaires demeureraient constants dans tous les pays). À cause de

cet effet, il est difficile d'interpréter les changements du salaire moyen mondial, car il faudrait différencier la portion à mettre au compte de l'évolution des salaires moyens nationaux de celle à mettre au compte des effets de composition.

Nous avons donc accordé la préférence à une autre spécification possible pour calculer les tendances mondiales des salaires, qui préserve l'attrait du concept présenté ci-dessus dû à son aspect intuitif, mais qui évite les difficultés qu'il comporte dans la pratique. Pour faciliter l'interprétation, nous voulons aussi exclure les effets qui sont dus à l'évolution de la composition de la population salariée mondiale. Nous évitons donc le danger de produire un artefact statistique, à savoir une baisse des salaires moyens mondiaux qui pourrait être causée par un déplacement de l'emploi vers les pays à bas salaires (même lorsque les salaires dans les pays croissent effectivement).

Quand le nombre de salariés dans chaque pays demeure constant, le taux de croissance des salaires au niveau mondial peut être exprimé comme la moyenne pondérée des taux de croissance des salaires des différents pays:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (8)$$

où r_{jt} est le taux de croissance dans le pays j au moment, t et le poids pour le pays w_{jt} est la part de la masse salariale mondiale représentée par le pays j , donnée par la formule suivante:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (9)$$

Si nous avons des données concernant le nombre de salariés n_{jt} de tous les pays et à tous les moments dans le temps pertinents tirées du Modèle des *Tendances mondiales de l'emploi* du BIT, nous ne pouvons pas estimer directement l'équation (9), car nos données sur les salaires ne sont pas exprimées dans une monnaie commune. Cependant, nous pouvons là encore faire appel à la théorie économique classique, qui suggère que les salaires moyens suivent plus ou moins les mêmes variations que la productivité du travail d'un pays à l'autre³⁴. Nous pouvons donc estimer \bar{y}_j comme proportion fixe de la productivité du travail, LP :

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

où α est le ratio moyen des salaires par rapport à la productivité du travail. Nous pouvons donc estimer le poids comme suit:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

qui est égal à

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

Si nous remplaçons \hat{w}_{jt} par w_{jt} et que nous introduisons le poids de réponse calibrée, ϕ'_j , dans l'équation (8), nous obtenons l'équation finale utilisée pour estimer la croissance des salaires au niveau mondial:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

et pour la croissance des salaires au niveau régional:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi_j^t \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi_j^t \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

où h est la région dont fait partie le pays j . Comme il ressort des équations (13) et (13'), les taux de croissance des salaires aux niveaux mondial et régional sont les moyennes pondérées des tendances des salaires au niveau national, où ϕ_j^t corrige pour tenir compte des différences entre les pays en ce qui concerne la propension à répondre.

Différences entre les éditions du *Rapport mondial sur les salaires* en ce qui concerne les estimations mondiales et régionales

Depuis 2010, quand a commencé la publication des estimations mondiales et régionales de la croissance des salaires fondées sur la méthodologie exposée plus haut, de légères révisions ont été apportées aux estimations antérieures. Elles sont relativement mineures dans certaines régions, comme les économies développées, l'Europe de l'Est et l'Asie centrale, mais elles sont plus fréquentes et parfois substantielles dans d'autres. Les révisions apportées aux estimations régionales s'expliquent par plusieurs facteurs, brièvement exposés ici.

- **Améliorations et révisions des enquêtes qui permettent de recueillir les données.** Des améliorations et des révisions des données et enquêtes existantes sur les salaires se produisent souvent. Il peut s'agir d'une modification de la couverture géographique (par exemple passage d'une couverture des zones urbaines à une couverture nationale), d'une modification de la couverture sectorielle (par exemple du secteur manufacturier à l'ensemble des secteurs), d'une modification de la couverture des salariés (par exemple des salariés à temps complet à l'ensemble des salariés), etc. Dans la mesure où ces modifications influent sur la croissance des salaires, elles peuvent aussi avoir une incidence sur les estimations régionales.
- **Exclusions.** En Amérique latine, l'Argentine est exclue depuis la version 2012 du *Rapport mondial sur les salaires* (BIT, 2012a), parce qu'elle a identifié des incohérences dans ses séries salariales.
- **Disponibilité de nouvelles données en provenance de pays n'ayant pas répondu et de pays ayant répondu.** En particulier dans les économies émergentes et les économies en développement, il y a souvent un décalage temporel dans le traitement des données ou leur mise à la disposition du public. Quand de nouvelles séries ou des séries anciennes sont publiées, elles sont incorporées dans les estimations régionales.
- **Révision d'autres sources de données utilisées pour calculer les estimations.** Avec le temps, les révisions de l'indice des prix à la consommation, de l'emploi total, de la productivité totale des salariés et du travail peuvent aussi influencer sur les estimations régionales et les estimations par pays.

Tableau A1 Salaires nominaux et croissance des salaires réels, par pays, 2013-2015**Salaires nominaux***Afrique*

Pays	Monnaie	2013	2014	2015	Source
Afrique du Sud	ZAR		15959	17034	Statistics South Africa
Algérie	DZD	36 104	37 826		Office national des statistiques
Bénin	XOF			46 596	Institut national de la statistique et de l'analyse économique
Botswana	BWP	5 009			Central Statistical Office of Botswana
Égypte	EGP	3 298	3 493		Egypt Central Agency for Public Mobilization and Statistics*
Kenya	KES	42 886	46 095	50 355	Kenya National Bureau of Statistics
Lesotho	LSL	1 590	1 701	2 145	Lesotho Bureau of Statistics
Maurice	MUR	23 785	24 607	25 933	Central Statistics Office of Mauritius
Ouganda	UGX	491 000			Uganda Bureau of Statistics
Tanzanie, Rép.-Unie de	TZS	380 553	400 714		Tanzania National Bureau of Statistics
Zambia	ZMK		2 344 000		Central Statistical Office of Zambia

* L'enquête sur les salaires ne porte que sur les salariés à plein temps.

États arabes

Pays	Monnaie	2013	2014	2015	Source
Bahreïn	BHD	278	288	293	Kingdom of Bahrain Labour Market Regulatory Authority
Jordanie	JOD	463	463		Jordan Department of Statistics
Koweït	KWD	647			Kuwait Central Statistical Office
Oman	OMR	378			Oman Ministry of the National Economy
Qatar	QAR	9 667	10 483	10 568	Qatar Statistics Authority
Cisjordanie et Bande de Gaza	ILS	1 744	1 805	1 803	Palestinian Central Bureau of Statistics

Amériques

Pays	Monnaie	2013	2014	2015	Source
Brésil	BRL	1 891	2 062	2 174	Institut brésilien de géographie et de statistiques (IBGE)
Canada	CAD	3 949	4 053	4 126	Statistique Canada
Costa Rica	CRC	531 926	568 158	579 249	Banque centrale du Costa Rica
Cuba	CUP	471	584		Office statistique national de Cuba
République dominicaine	DOP	13 538	13 661	15 309	Office national de statistiques
El Salvador	USD	302	298		Ministère de l'Économie, Direction générale des statistiques du recensement
Équateur	USD	573	585		BIT-SIALC
États-Unis	USD	3 575	3 662	3 744	Bureau des statistiques du travail des États-Unis
Guatemala	GTQ	2 026	2 184	2 186	Institut national de statistique du Guatemala
Honduras	HNL		6 577		Institut national de statistique du Honduras
Jamaïque	JMD	81 408	82 740	83 784	Statistical Institute of Jamaica
Mexique	MXN	6 406	6 376	6 580	Mexico National Employment Service Job Portal
Nicaragua	NIO	7 463	8 147	8 714	Ministère du Travail du Nicaragua (MITRAB)
Panama	PAB	987	1 042		Institut national de statistique du recensement du Panama
Pérou	PEN	1 413			Institut national de statistique du Pérou
Porto Rico	USD	2 240	2 258	2 288	Bureau des statistiques du travail des États-Unis

Asie et Pacifique

Pays	Monnaie	2013	2014	2015	Source
Australie	AUD	4 808	4 879	4 946	Australian Bureau of Statistics
Cambodge	KHR	505 186	642 000		Institut national de statistiques
Chine	CNY	4 290	4 697	5 169	Bureau national des statistiques
Corée, Rép. de	KRW	3 110 992	3 189 995	3 300 091	Ministère du Travail
Hong-kong (Chine)	HKD	13 807	14 240	14 848	Département des statistiques du recensement de Hong-kong*
Inde	INR	9 194			Gouvernement de l'Inde, ministère des Statistiques et de la Mise en œuvre des programmes
Indonésie	IDR	1 917 152	1 952 589	2 069 306	Statistics Indonesia of the Republic of Indonesia
Iran, Rép. islamique d'	IRR	5 110 000			Centre de statistique d'Iran
Japon	JPY	324 000	329 600	333 300	Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale*
Macao (Chine)	MOP	12 145	13 145	13 805	Statistics and Census Service Macao SAR Government*
Malaisie	MYR	2 659	2 775	2 947	Département de statistique de la Malaisie
Mongolie	MNT		796 600	852 675	Mongolia National Statistical Office
Nouvelle-Zélande	NZD	4 169	4 294	4 424	Statistics New Zealand
Pakistan	PKR	12 118	13 155	14 971	Division de statistique, gouvernement du Pakistan
Philippines	PHP	9 107	9 582	10 113	Office national de statistique des Philippines
Singapore	SGD	4 622	4 727	4 892	Statistics Singapore
Taiwan (Chine)	TWD	45 664	47 300	48 490	National Statistics Republic of China (Taiwan)
Thaïlande	THB	12 003	13 244	13 487	Office statistiques nationales de Thaïlande
Viet Nam	VND	4 120 000	4 473 000	4 716 000	Office général de statistique du Vietnam

* L'enquête sur les salaires ne porte que sur les salariés à plein temps.

Europe et Asie centrale

Pays	Monnaie	2013	2014	2015	Source
Albanie	ALL	36993	37323		Institut national de statistique d'Albanie
Allemagne	EUR	2575	2645	2722	Office fédéral des statistiques
Arménie	AMD	146524	158580	171615	Service national de statistique d'Arménie
Autriche	EUR	3350	3420		Statistics Austria
Azerbaïdjan	AZN	425	445	466	Comité statistique d'État de la République d'Azerbaïdjan
Bélarus	BYR	5061418	6052367	6714997	Statistiques officielles, République de Bélarus
Belgique	EUR	2974	3079		Ministère des Affaires économiques
Bosnie-Herzégovine	BAM	1291	1290	1289	Agence de statistique de la Bosnie-Herzégovine
Bulgarie	BGN	775	822	894	Institut national de statistique de Bulgarie
Chypre	EUR	1945	1892	1878	Service statistique de Chypre
Croatie	HRK	7926	7951		Bureau de statistique de la République de Croatie
Danemark	DKK	38525	38958	39575	Statistics Denmark
Espagne	EUR	1884	1882	1902	Institut national de la statistique
Estonie	EUR	949	1005	1065	Statistics Estonia
Ex-République yougoslave de Macédoine	MKD	31025	31325	32173	Office des statistiques d'État de la République de Macédoine
Finlande	EUR	3284	3308	3333	Statistics Finland*
France	EUR	2829			INSEE - Institut national de la statistique et des études économiques*
Géorgie	GEL	773	818		Office national des statistiques de Géorgie (GeoStat)
Hongrie	HUF	230714	237695	247784	Office central de statistique de Hongrie*
Irlande	EUR	2986	2981	3037	Office central de statistique d'Irlande
Islande	ISK	398000	415000		Statistics Iceland
Israël	ILS	9030	9317		Central Bureau of statistics
Italie	EUR	2140	2149	2173	Bureau national de statistique d'Italie

Pays	Monnaie	2013	2014	2015	Source
Kirghizistan	KGS	11 341	12 285		Comité national statistique de la République du Kirghizistan
Lettonie	EUR	716	765	818	Statistics Latvia
Lituanie	EUR	646	677	714	Statistics Lithuania
Luxembourg	EUR	4 508	4 619		STATEC Luxembourg
Malte	EUR	1 321	1 341	1 380	Office national de statistique de Malte
Moldova, République de	MDL	3 674	4 090		Bureau national de statistique
Monténégro	EUR	726	723		Office statistique du Monténégro
Norvège	NOK	41 000	42 300	43 400	Statistics Norway
Pays-Bas	EUR	2 337	2 359	2 405	Statistics Netherlands
Pologne	PLN	3 659	3 777	3 900	Office statistique central de Pologne
Portugal	EUR	1 093	1 092		Cabinet de stratégie et planification (GEP), ministère du Travail et de la Solidarité sociale*
Roumanie	RON	2 163	2 328		Institut national de statistique de Roumanie
Royaume-Uni	GBP	2 172	2 173	2 202	UK National Statistics
Fédération de Russie	RUB	29 792	32 495	33 981	Service fédéral des statistiques d'État de Russie
Serbie	RSD	60 708	61 426	61 145	Office des statistiques de la République de Serbie
Slovaquie	EUR	824	858	883	Office des statistiques de la République slovaque
Slovénie	EUR	1 523	1 540	1 556	Office des statistiques de la République de Slovénie
Suède	SEK	30 600	31 400	32 000	Statistics Sweden
Suisse	CHF		7 308		Office fédéral de la statistique
Tadjikistan	TJS	695	816	879	Comité d'État des statistiques du Tadjikistan
République tchèque	CZK	26 211	26 802	27 811	Bureau tchèque de statistique
Turkménistan	TMM	1 047	1 153	1 263	Comité d'État des statistiques du Turkménistan
Ukraine	UAH	3 282	3 480	4 195	Comité d'État des statistiques d'Ukraine

* L'enquête sur les salaires ne porte que sur les salariés à plein temps.

Croissance des salaires réels*Afrique*

Pays	2013	2014	2015
Afrique du Sud	0,0	-0,3	2,2
Algérie	10,1	1,8	
Bénin	2,1	2,1	2,1
Botswana	-1,7		
Égypte	11,0	-3,8	
Kenya	10,7	0,1	2,1
Lesotho	3,2	2,9	20,4
Maroc	0,3	1,7	1,5
Maurice	8,9	0,2	4,1
Mozambique	4,5	17,9	
Ouganda	2,0		
Tanzanie, Rép.-Unie de	-1,1	-0,8	
Tunisie	0,3	0,6	1,3
Zambie	9,6	9,6	

États arabes

Pays	2013	2014	2015
Arabie saoudite	5,6	9,3	5,2
Bahreïn	-4,2	0,9	-0,1
Jordanie	1,1	-2,8	
Koweït	-7,1		
Oman	6,7		
Qatar	8,3	5,0	-0,9
Cisjordanie et bande de Gaza	-0,8	1,7	-1,5

Amériques

Pays	2013	2014	2015
Bolivie, État plurinational de	1,1	1,6	
Brésil	1,9	2,7	-3,7
Canada	0,8	0,7	0,7
Chili	3,9	1,8	1,8
Colombie	2,6	0,5	1,2
Costa Rica	1,6	2,2	1,1
République dominicaine	10,6	-2,0	11,1
El Salvador	7,6	-2,4	
Équateur	8,8	-1,4	-0,5
États-Unis*	0,4	0,7	2,2
Guatemala	3,3	4,2	-2,2
Honduras	2,4	2,4	
Jamaïque	-5,3	-6,1	-3,3
Mexique	-0,6	-4,3	0,5
Nicaragua	-0,4	3,0	2,8
Panama	16,1	2,9	
Paraguay	2,3	0,2	1,5
Pérou	0,4	2,5	
Porto Rico	-1,2	0,2	2,1
Uruguay	3,0	3,4	1,6
Venezuela, Rép. bolivarienne du	-5,0		

* Les chiffres des États-Unis proviennent de BLS CEU0500000012.

Asie et Pacifique

Pays	2013	2014	2015
Australie	1,5	-1,0	-0,2
Bangladesh	6,2	2,4	2,4
Cambodge	21,9	22,4	
Chine	8,8	6,2	6,9
Corée, Rép. de	2,5	1,2	2,7
Hong-kong (Chine)	-0,2	-1,2	1,2
Inde*	5,2	5,7	5,4
Indonésie	10,1	-4,3	-0,4
Iran, Rép. islamique d'	-4,7		
Japon	-0,8	-1,0	0,3
Macao (Chine)	1,5	2,1	0,4
Malaisie	4,7	1,2	4,0
Mongolie	7,9	7,9	1,1
Népal	-0,2	3,1	-0,3
Nouvelle-Zélande	3,2	1,8	2,7
Pakistan	2,3	-0,1	8,9
Philippines	1,6	1,0	4,1
Singapour	1,9	1,2	4,0
Taiwan (Chine)	-0,6	2,4	2,8
Thaïlande	5,8	8,3	2,8
Viet Nam	2,9	4,3	4,8

* Les chiffres de l'Inde sont des estimations.

Europe et Asie centrale

Pays	2013	2014	2015
Albanie	-3,8	-0,7	
Allemagne	0,5	1,9	2,8
Arménie	-1,6	5,1	4,3
Autriche	0,0	0,6	
Azerbaïdjan	3,7	3,2	1,0
Bélarus	16,4	1,3	-2,3
Belgique	-0,6	3,0	
Bosnie-Herzégovine	0,2	0,8	1,0
Bulgarie	5,6	7,7	9,9
Chypre	-1,8	-1,3	
Croatie	-1,4	0,5	1,8
Danemark	0,3	0,6	1,1
Espagne	-1,4	0,0	1,6
Estonie	3,6	5,4	5,9
Ex-Rép. yougoslave de Macédoine	-1,6	1,1	3,0
Finlande	0,2	-0,5	0,9
France	2,1	0,8	1,1
Géorgie	9,1	2,7	
Grèce	-9,3	1,9	0,2
Hongrie	1,7	3,2	4,3
Irlande	-1,2	-0,5	1,9
Islande	3,8	2,2	5,4
Israël	0,9	1,1	
Italie	-0,3	0,2	1,0
Kazakhstan	1,6	3,9	-2,4
Kirghizistan	-0,8	0,7	
Lettonie	4,5	6,1	6,7
Lituanie	3,9	4,6	5,8
Luxembourg	1,9	1,8	
Malte	1,0	0,7	1,7
Moldova, Rép. de	3,7	5,9	

Pays	2013	2014	2015
Monténégro	-2,3	0,3	
Norvège	1,4	1,1	0,4
Pays-Bas	-1,0	0,6	1,2
Pologne	2,7	3,3	4,2
Portugal	-0,6	0,1	
Roumanie	0,8	6,4	
Royaume-Uni	-0,5	-1,4	1,3
Fédération de Russie	4,8	1,2	-9,5
Serbie	1,9	-1,7	-2,4
Slovaquie	-1,0	4,2	3,2
Slovénie	-2,0	0,9	1,2
Suède	2,5	2,8	2,0
Suisse	1,0	0,8	1,5
Tadjikistan	19,1	10,7	7,7
Rép. tchèque	-0,7	1,9	3,4
Turkménistan	3,9	3,9	3,9
Turquie	6,4	6,1	5,6
Ukraine	8,2	-6,5	-20,2

Groupements régionaux du BIT

En 2015, le BIT est passé du groupement régional qui figure au tableau A3 à un nouveau regroupement qui figure au tableau A2 ci-dessous. C'est ce dernier groupement qui est utilisé tout au long de la partie I du présent rapport.

Tableau A2 Nouveau groupement régional du BIT

Région	Grande sous-région	Pays
Afrique	Afrique du Nord	Algérie, Égypte, <i>Libye</i> , Maroc, <i>Soudan</i> , Tunisie
	Afrique subsaharienne	Afrique du Sud, <i>Angola</i> , Bénin, Botswana, <i>Burkina Faso</i> , Burundi, <i>Cabo Verde</i> , Cameroun, <i>République centrafricaine</i> , Comores, Congo, <i>Côte d'Ivoire</i> , Érythrée, Éthiopie, Gabon, <i>Gambie</i> , Ghana, <i>Guinée</i> , <i>Guinée-Bissau</i> , <i>Guinée équatoriale</i> , Kenya, Lesotho, <i>Libéria</i> , Madagascar, Malawi, <i>Mali</i> , Maurice, <i>Mauritanie</i> , Mozambique, <i>Namibie</i> , Niger, <i>Nigéria</i> , Ouganda, République démocratique du Congo, Réunion, <i>Rwanda</i> , Sénégal, <i>Sierra Leone</i> , <i>Somalie</i> , <i>Soudan du Sud</i> , Swaziland, République-Unie de Tanzanie, <i>Tchad</i> , Togo, Zambie, Zimbabwe
Amériques	Amérique latine et Caraïbes	<i>Antilles néerlandaises</i> , Argentine, Bahamas, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Équateur, Guadeloupe, Guatemala, Guyana, <i>Haiti</i> , Honduras, Jamaïque, Martinique, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Porto Rico, <i>Suriname</i> , <i>Trinité-et-Tobago</i> , Uruguay, République bolivarienne du Venezuela
	Amérique du Nord	Canada, États-Unis
États arabes	États arabes	Arabie saoudite, Bahreïn, Cisjordanie et bande de Gaza, Émirats arabes unis, <i>Iraq</i> , Jordanie, Koweït, <i>Liban</i> , Oman, Qatar, République arabe syrienne, <i>Yémen</i>
Asie et Pacifique	Asie de l'Est	Chine, République de Corée, <i>République démocratique de Corée</i> , Hong-kong (Chine), Japon, Macao (Chine), Mongolie, Taïwan (Chine)
	Asie du Sud-Est et Pacifique	Australie, Brunei Darussalam, Cambodge, Fidji, <i>Îles Salomon</i> , Indonésie, <i>République démocratique populaire lao</i> , Malaisie, Myanmar, Nouvelle-Zélande, <i>Papouasie-Nouvelle-Guinée</i> , Philippines, Singapour, Thaïlande, <i>Timor-Leste</i> , Viet Nam
	Asie du Sud	<i>Afghanistan</i> , Bangladesh, <i>Bhoutan</i> , Inde, République islamique d'Iran, <i>Maldives</i> , Népal, Pakistan, Sri Lanka
Europe et Asie centrale	Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest	Albanie, Allemagne, Autriche, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Monténégro, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Serbie, Slovénie, Suède, Suisse
	Europe orientale	Bélarus, Bulgarie, Hongrie, République de Moldova, Pologne, Roumanie, Fédération de Russie, Slovaquie, République tchèque, Ukraine
	Asie centrale et occidentale	Arménie, Azerbaïdjan, Chypre, Géorgie, Israël, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Tadjikistan, Turkménistan, Turquie

Les estimations figurant dans la première partie du rapport ne comprennent pas les pays en italique, faute de données ou en raison de données peu fiables.

Tableau A3 Ancien groupement régional du BIT

Régions	Pays et territoires
Économies développées	Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Canada, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, République tchèque
Europe orientale et Asie centrale	Albanie, Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Ex-République yougoslave de Macédoine, Géorgie, Kazakhstan, Kirghizistan, République de Moldova, Monténégro, Ouzbékistan, Fédération de Russie, Serbie, Tadjikistan, Turkménistan, Turquie, Ukraine
Asie et Pacifique	Afghanistan, Bangladesh, Bhoutan, Brunei Darussalam, Cambodge, Chine, République de Corée, République démocratique de Corée, Fidji, Hong-kong (Chine), Inde, Indonésie, République islamique d'Iran, République démocratique populaire lao, Îles Salomon, Macao (Chine), Malaisie, République des Maldives, Mongolie, Myanmar, Népal, Pakistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Philippines, Singapour, Sri Lanka, Thaïlande, Timor-Leste, Viet Nam
Amérique latine et Caraïbes	Antilles néerlandaises, Argentine, Bahamas, Barbade, Belize, État plurinational de Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Cuba, République dominicaine, El Salvador, Équateur, Guadeloupe, Guatemala, Guyana, Haïti, Honduras, Jamaïque, Martinique, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Porto Rico, Suriname, Trinité-et-Tobago, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela
Moyen-Orient	Arabie saoudite, Bahreïn, Cisjordanie et bande de Gaza, Émirats arabes unis, Iraq, Jordanie, Koweït, Liban, Oman, Qatar, République arabe syrienne, Yémen
Afrique	Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cameroun, République centrafricaine, Comores, Congo, Côte d'Ivoire, Égypte, Érythrée, Éthiopie, Gabon, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Kenya, Lesotho, Libéria, Libye, Madagascar, Malawi, Mali, Maroc, Maurice, Mauritanie, Mozambique, Namibie, Niger, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Réunion, Rwanda, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Swaziland, République-Unie de Tanzanie, Tchad, Togo, Tunisie, Zambie, Zimbabwe

Couvertures des estimations régionales et mondiales

Tableau A4 Couverture de la base de données mondiale du BIT sur les salaires, 2015 (pourcentages)

Groupement régional	Couverture des pays	Couverture des salariés	Couverture approximative de la masse salariale totale
Afrique	46,3	63,6	71,9
Amériques	68,6	97,9	98,9
États arabes	75,0	74,4	89,4
Asie et Pacifique	64,1	98,9	99,7
Europe et Asie centrale	98,0	100,0	100,0
Monde	69,6	95,4	97,9

Note: La couverture des pays est égale au nombre de pays pour lesquels nous disposons de données exprimé en pourcentage du nombre total de pays de la région. La couverture des salariés est égale au nombre de salariés des pays pour lesquels nous disposons de données exprimé en pourcentage du nombre total des salariés de la région (pour 2015). La couverture approximative de la masse salariale totale est calculée en faisant l'hypothèse que le niveau des pays varie d'un pays à l'autre en fonction de la productivité du travail (c'est-à-dire du PIB par actif occupé en 2015) exprimés en dollars PPA de 2007.

Tableau A5 Couverture de la base de données mondiale du BIT sur les salaires, 2007-2015 (pourcentages)

Groupement régional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Afrique	56,0	56,2	56,3	56,7	71,4	69,9	68,4	66,6	30,9
Amériques	98,6	98,6	98,5	98,5	98,8	98,8	98,8	97,3	96,0
Asie et Pacifique	99,8	99,8	99,7	99,5	99,5	99,4	92,3	88,8	88,5
États arabes	50,7	50,8	88,8	88,8	62,0	61,6	61,3	54,6	49,4
Europe et Asie centrale	99,7	99,7	99,6	99,6	100,0	100,0	99,5	99,5	92,0
Monde	95,6	95,4	97,1	97,0	96,5	96,3	93,9	91,9	87,6

Note: Pour l'estimation de la couverture, voir le texte de la partie I. Un pays est considéré comme couvert seulement lorsque que des observations réelles sont disponibles, en provenance d'une source soit primaire, soit secondaire. La pondération des pays est fondée sur le nombre de salariés multiplié par la productivité moyenne. Pour un exposé complet de la méthodologie, voir l'annexe I.

Sélection des pays et des données de la partie II

La partie II contient des estimations qui concernent une sélection de pays. Les données relatives à l'Europe – notamment à 22 économies européennes – nous ont permis de calculer des estimations représentatives des économies développées. Quant à la représentation des économies émergentes et à faible revenu, elle repose sur les bases de données présentées ci-après.

Données servant aux estimations pour les économies développées

Tous les chiffres qui figurent dans la partie II et qui concernent les économies avancées sont fondés sur l'Enquête européenne sur la structure des salaires (SES) d'Eurostat. Il s'agit d'une base harmonisée de données appariées employeur-salarié qui couvrent les États membres de l'Union européenne, les candidats potentiels à l'adhésion à l'UE et les économies de l'Association européenne de libre-échange. Pour le présent rapport, nous avons utilisé des données sur 22 pays : Belgique, Bulgarie, Chypre, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et République tchèque.

L'ensemble des données correspond à 1,1 million d'entreprises, après exclusion des microentreprises, c'est-à-dire celles qui emploient moins de 10 salariés. Ainsi, l'échantillon est représentatif des petites, moyennes et grandes entreprises, avec leur ventilation selon la situation géographique et les branches d'activité, ces dernières étant définies selon la classification NACE Rev.2. Ces données nous donnent des informations détaillées sur 22,4 millions de personnes, représentatives des 308,2 millions de salariés de ces 22 pays. Les coefficients de pondération fournis par Eurostat avec la base de données garantissent la représentativité des salariés de chaque pays et la conformité avec la structure salariale générale de l'Europe³⁵. Les années couvertes par les données sont 2002, 2006 et 2010. Nous avons exploité les données de toutes ces années en convertissant les valeurs monétaires (euros) en valeurs réelles, avec 2010 comme année de base.

L'objectif de la construction de la base de données est d'obtenir des données harmonisées comparables sur les éléments suivants: salaires et rémunérations; caractéristiques des individus (âge, sexe); attributs professionnels de ces individus (instruction, ancienneté, qualification, horaires et travail à plein temps, type de contrat et nature de la rémunération – de base, heures supplémentaires ou primes); caractéristiques de l'entreprise (branche d'activité selon la classification NACE Rev.2; taille selon la classification entre petites, moyennes et grandes entreprises; taille en effectifs; type d'accord salarial collectif signé; propriété du capital, privée ou publique).

Les offices nationaux de chaque pays sont responsables de la sélection de l'échantillon, de l'élaboration des questionnaires et de la conduite des enquêtes. Il leur est obligatoire de fournir à Eurostat les données correspondant à une série de variables (Règlement du conseil (CE) n° 530/1999), ce qui fait que le niveau de non-réponse est négligeable et que la qualité des données est extrêmement élevée, de même que leur comparabilité entre pays. Cela nous permet dans une large mesure de calculer des estimations sans avoir à interpréter les résultats en fonction d'intervalles de confiance.

Étant donné la représentativité des données et le fait qu'elles portent sur tous les salariés de plus de 14 ans, nous n'avons appliqué aucun critère particulier de sélection de l'échantillon. Ainsi, tous les points d'échantillonnage sont inclus dans l'analyse.

Le fait que la même base de données donne des informations à la fois sur les salariés et sur les employeurs (entreprises) signifie que nous pouvons estimer avec précision la répartition des salaires pour chaque économie (et pour les 22 pays pris ensemble), la répartition des salaires entre les entreprises pour chacune des économies (et pour l'ensemble des 22 pays), et la structure des salaires (moyenne et variance) entre les entreprises et au sein de ces dernières³⁶.

Données servant aux estimations pour les économies émergentes et à faible revenu

Du fait que nous ne disposons pas de données appariées employeur-salarié pour la plupart des pays, nous avons utilisé des bases de données distinctes pour calculer, à propos des pays émergents et à faible revenu, des estimations qui soient comparables avec celles que nous avons calculées à partir de la base SES. Nous avons notamment utilisé les données d'enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'enquête auprès des ménages pour calculer les estimations sur la répartition des salaires des individus, ainsi que les données d'enquêtes auprès des entreprises – qui donnent le salaire moyen de chaque entreprise et non celui des salariés de l'entreprise considérés individuellement – pour calculer les estimations de la répartition du salaire moyen des entreprises. Nous allons ci-après identifier tour à tour les deux séries de bases de données.

Enquêtes sur la main-d'œuvre et enquêtes auprès des ménages utilisées pour estimer la répartition salariale des individus

Pour l'**Afrique du Sud**, différents ensembles de données sont utilisés pour les indicateurs du marché du travail et du revenu des ménages, car il n'y a pas d'enquête unique représentative au niveau national pour la période appropriée qui contienne suffisamment de renseignements détaillés sur toutes les variables. C'est l'enquête sur la main-d'œuvre du dernier trimestre de 2013 qui est utilisée ici.

En ce qui concerne l'**Argentine**, nous utilisons l'Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Cette enquête inclut les caractéristiques démographiques et socio-économiques de la population et est liée à la main-d'œuvre. Elle est réalisée par l'INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) et est utilisée dans nos

analyses pour 2012. Des microdonnées sont disponibles pour 31 zones urbaines (*aglomerados urbanos*).

S'agissant du **Brésil**, des microdonnées sont utilisées à partir de deux enquêtes: la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) et la Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Ces deux enquêtes sont réalisées par l'Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Les données utilisées portent sur 2012.

En ce qui concerne le **Chili**, les données proviennent de l'Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), qui est réalisée tous les deux ou trois ans. Les données utilisées portent sur 2011.

Les données concernant la **Chine** proviennent du Projet sur le revenu des ménages en Chine (China Household Income Project – CHIP) pour 2009. L'enquête est représentative au niveau national et les échantillons ont été tirés aléatoirement de la grande enquête annuelle nationale sur le revenu des ménages réalisée par le Bureau national des statistiques (NBS). L'objet de ces enquêtes est d'estimer les salaires, l'emploi, la consommation et des questions économiques connexes dans les zones rurales et urbaines de Chine.

L'analyse relative à l'**Inde** repose sur l'Enquête sur l'emploi et le chômage (Employment–Unemployment Survey – EUS) réalisée par l'Office national d'enquêtes par échantillonnage (National Sample Survey Office – NSSO) de l'Inde. Elle couvre tous les principaux États indiens. L'année (appelée cycle) considérée pour l'analyse est la 68^e (juillet 2011 à juin 2012).

Les statistiques concernant l'**Indonésie** reposent sur l'enquête nationale sur la main-d'œuvre (Survei angkatan kerja nasional, SAKERNAS). Elle fournit la base pour calculer toutes les statistiques relatives à l'emploi, aux salaires, au revenu du travail indépendant et au revenu des ménages lié à l'emploi. L'année 2009 est utilisée pour l'analyse.

Pour le **Mexique**, c'est l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENEO) qui est utilisée. Les données sont celles du dernier trimestre de 2014.

En ce qui concerne le Pérou, c'est l'Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO) qui est utilisée. Elle est réalisée depuis 1995 par l'Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) et c'est une enquête nationale. Les données utilisées portent sur 2012.

Pour ce qui est de la **Fédération de Russie**, l'analyse a reposé sur l'Enquête russe de suivi longitudinal (Russian Longitudinal Monitoring Survey – RLMS-HSE)³⁷. La RLMS-HSE est réalisée par l'École supérieure d'économie et la ZAO «Demoscope» en coopération avec le Carolina Population Center, l'Université de Caroline du Nord à Chapel Hill aux États-Unis et l'Institut de sociologie de l'Académie des sciences de Russie. La RLMS-HSE est représentative au niveau national et est utilisée parce qu'aucune des enquêtes officielles ordinaires ne contient de renseignements sur les salaires et le revenu des ménages. Gorodnichenko, Sabirianova et Stolyarov (2010) concluent que «la RLMS semble être une source de données fiable pour examiner les tendances des inégalités dans les produits du marché du travail, le revenu déclaré [et] la consommation, en sachant toutefois que les revenus ne sont pas totalement déclarés et que les super-riches sont sous-représentés». La Banque mondiale préfère aussi utiliser la RLMS plutôt que les sources de données officielles dans un certain nombre de publications sur les inégalités et la pauvreté (par exemple Banque mondiale, 1999).

En ce qui concerne l'**Uruguay**, c'est l'Encuesta Continua de Hogares, réalisée par l'Instituto Nacional de Estadística (INE), qui est utilisée pour 2012.

Les données relatives au **Viet Nam** proviennent des Enquêtes sur le niveau de vie des ménages (HLSS) pour 2010.

Enquêtes sur les entreprises utilisées pour estimer la répartition salariale des entreprises

Nous avons calculé des estimations relatives aux pays suivants: Afrique du Sud, Chili, Chine, Indonésie et Viet Nam.

Les données relatives à l'**Afrique du Sud** proviennent d'une enquête sud-africaine auprès des employeurs (South African Survey of Employers – SESE). Il s'agit du deuxième cycle d'une enquête menée lorsque les ménages ont déclaré, lors du premier cycle, être propriétaire d'une entreprise. Ce deuxième cycle comporte des questions spécifiques à l'activité de l'entreprise. La base de données contient des informations sur les travailleurs indépendants, que nous avons retirés de l'échantillon. Globalement, cette enquête n'est pas nécessairement représentative des entreprises sud-africaines, mais plutôt de celles qui se situent dans l'économie informelle. Nous avons utilisé les données de 2013.

Les données sur le **Chili** proviennent de l'Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE), qui est une enquête représentative sur les petites, moyennes et grandes entreprises, dont l'échantillon est constitué d'environ 2 pour cent de l'ensemble des entreprises à caractère formel du pays. La base de données comprend des informations tant sur les salaires que sur les recettes des entreprises. Nous avons exploité les données de 2012, en ne sélectionnant que le dernier trimestre de cette année-là.

S'agissant de la **Chine**, les données proviennent de l'Enquête sur les entreprises chinoises, qui couvrent toutes les entreprises privées et publiques de l'industrie manufacturière et des services de distribution dont le chiffre d'affaires est supérieur à 500 millions de yuan renminbi. Globalement, la base de données couvre des entreprises réalisant environ 91 pour cent du produit industriel de la Chine et 71 pour cent de sa main-d'œuvre. Nos estimations ont été calculées avec les données recueillies en 2012.

Pour l'**Indonésie**, la base de données est celle de l'Enquête annuelle indonésienne sur les industries, qui est menée par l'Agence centrale de statistique indonésienne. L'échantillonnage est effectué sur un critère de sélection des entreprises manufacturières de tailles moyennes et grandes. Il est réalisé de façon à obtenir un échantillon représentatif de la population sans recourir à une pondération. Nous avons utilisé les données de 2013.

Les données relatives au **Viet Nam** proviennent de l'Enquête auprès des entreprises vietnamiennes (Vietnamese Enterprise Survey – VES), qui est menée chaque année par l'Office statistique général du Viet Nam (Vietnamese Statistical Office – GSO). L'échantillon est représentatif à l'échelle nationale, pour toutes les branches d'activité économique décrites dans la classification NACE. Nous avons utilisé les données de 2011.

Décomposition de la variance

Soit $s_{i,j}$ le salaire du i^e individu de la population, travaillant dans le j^e établissement. Individus et établissements sont représentatifs de leur population respective. Soit s_j , le salaire moyen versé par l'entreprise $j=1, \dots, J$ et \bar{s} , le salaire moyen dans la population (c'est-à-dire, $\bar{s} = \frac{1}{N} \sum_i \sum_j s_{i,j}$, avec $i=1, \dots, N$). Nous posons l'identité suivante:

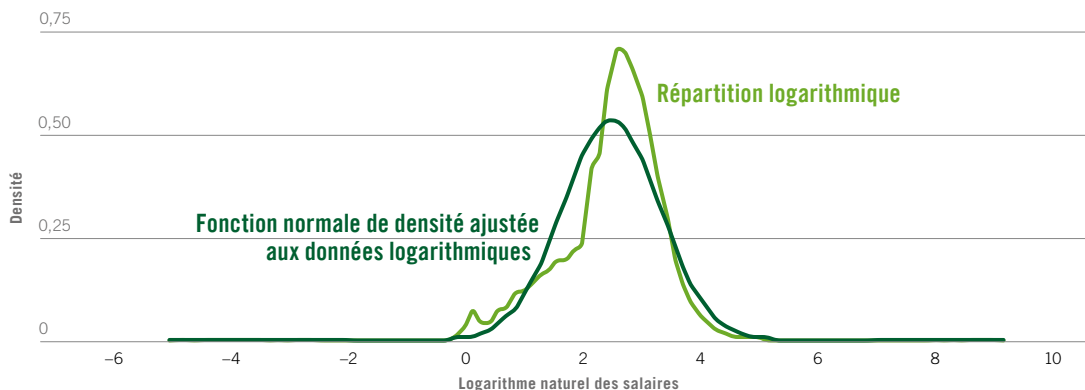
$$s_{i,j} \equiv \bar{s} + (s_j - \bar{s}) + (s_{i,j} - s_j) \quad (1)$$

En soustrayant \bar{s} des deux termes de l'équation (1) et en intégrant la variance, nous obtenons:

$$\begin{aligned} \sum_j \sum_{i \in N(j)} (s_{i,j} - \bar{s})^2 &= \sum_j \sum_{i \in N(j)} (s_j - \bar{s})^2 + \sum_j \sum_{i \in N(j)} (s_{i,j} - s_j)^2 + \text{cov}(j, i) \\ \text{avec } \text{cov}(i, j) &= 0 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(s_{i,j}) &= \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times (s_j - \bar{s})^2 + \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (s_{i,j} - s_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(s_{i,j}) &= \sum_j P(j) \times (s_j - \bar{s})^2 + \sum_j P(j) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (s_{i,j} - s_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \underbrace{\text{var}(s_{i,j})}_{\substack{\text{Variance totale} \\ \text{entre individus}}} &= \underbrace{\text{var}(s_j, \bar{s})}_{\substack{\text{Dispersion entre les établissements} \\ \text{et les individus dans la population} \\ \text{(variance inter)}}} + \underbrace{\sum_j P(j) \times \text{var}(s_{i,j} | i \in j)}_{\substack{\text{Somme de la dispersion intraentreprise pondérée} \\ \text{par la part de chaque établissement dans} \\ \text{la population totale des salariés (variance intra)}}} \end{aligned} \quad (2)^{38}$$

La décomposition de la variance suppose d'estimer la variance des salaires horaires en différents points de la répartition des salaires, entre individus et entre établissements. Nos données font apparaître que la courbe de la variable «salaire horaire» (en niveau) est très asymétrique et qu'elle ne suit donc pas une répartition normale. En conséquence, nous ne pouvons pas appliquer en (2) la décomposition de la variance à la répartition des salaires horaires exprimés en niveau. La figure A2 montre que le logarithme naturel de la variable suit une répartition normale. Nous pouvons donc appliquer la décomposition de la variance à la variable $\ln(s)$ sous l'hypothèse que $\ln(s) \sim N(\mu_s, \sigma_s^2)$, de sorte que $\hat{\mu}_s = \frac{1}{n} \sum \ln(s)$ et $\sigma_s^2 = \frac{1}{n} \sum (s - \bar{s})^2$.

Le tableau 4 de la partie II présente les estimations de la variance totale exprimée en euros. Elles sont fondées sur la transformation effectuée avec la moyenne et la variance de la répartition exponentielle, soit $s \sim f(\eta, \nu)$ avec $\eta = e^{(\mu + 0.5\sigma^2)}$ et $\nu = e^{(2(\mu + \sigma^2))} - e^{(2\mu + \sigma^2)}$. On ne peut appliquer la même transformation aux composantes, parce que la décomposition de ν pour ses composantes n'est pas la même que celle qui est exprimée dans l'équation (2).

Figure A2 Répartition normale du logarithme des salaires horaires

Note: Les deux fonctions expriment la vraisemblance relative de la variable aléatoire «salaire», cette dernière étant représentée sur l'axe horizontal avec une échelle logarithmique. La «répartition logarithmique» représente la répartition empirique des salaires «exprimés en logarithme». La fonction normale de densité ajustée aux données logarithmiques montre le résultat de l'ajustement d'une répartition normale avec la moyenne et l'écart type des salaires exprimés en logarithme.

Source: Estimations du BIT.

Au tableau 4 de la partie II figure un terme désigné comme le «résidu». Le fait est que la décomposition en (2) n'isole pas la *variance interentreprises*, c'est-à-dire n'identifie pas $(\frac{1}{J})\sum_j (s_j - \bar{s}_j)^2$, qui ressortirait de la comparaison entre la rémunération moyenne d'un établissement (s_j) et la rémunération moyenne entre les entreprises dans la population des établissements, c'est-à-dire $\bar{s}_j = (\frac{1}{J})\sum_j s_j$. C'est pourquoi il n'est pas approprié de considérer le premier terme du côté droit de (2) comme une mesure de la variation interentreprises, et certainement pas celle qui correspondrait à l'analyse présentée dans la partie II. Par exemple, lorsque le salaire moyen entre les entreprises (\bar{s}_j) est supérieur au salaire moyen entre les individus (\bar{s}) – comme cela est le cas dans nos estimations et comme observé dans notre population –, l'utilisation du premier terme de (2) revient à surestimer la variance interentreprises. Le décalage entre le premier terme du côté droit de (2) et la mesure réelle de la variance interentreprises provient du fait que la variance intraentreprises et la variance interentreprises sont issues de deux répartitions différentes, chacune portant sur une population différente (l'une des entreprises et l'autre des individus). Notre intérêt est d'estimer la variance «inter» et «intra». Nous avons donc procédé à l'estimation d'une modification de (2) que l'on peut interpréter comme suit:

$$\text{var}(s_{i,j}) = (\frac{1}{J})\sum_j (s_j - \bar{s}_j)^2 + \sum_j P_j \left\{ (\frac{1}{N(j)})\sum_{i \in j} (s_{i,j} - s_j)^2 \right\} + \text{résidu} \quad (3)$$

Le tableau 4 donne les estimations du côté gauche de (2) dans la première colonne et trois composantes du côté droit de (2) dans les colonnes suivantes.

On peut interpréter ainsi la variance qui est exprimée en euros au tableau 4: en 2010, la variation du salaire horaire entre les salariés fait que 68 pour cent de la population se situent à environ ± 8 euros de la moyenne ou 95 pour cent à environ ± 16 euros de cette moyenne. Toutefois, en l'absence d'inégalités salariales intraentreprises – ou si les inégalités salariales étaient inférieures à celles que l'on a

estimées pour l'échantillon –, la variance totale serait inférieure d'environ 40 pour cent, de sorte qu'une proportion significative de ceux qui sont situés au-dessus de la référence de 68 pour cent tomberaient dans cet intervalle de ± 8 euros par rapport à la moyenne. Il s'agit là d'une première approximation qui nous permet de donner une signification à la valeur de 65 euros. En effet, l'écart type est la racine carrée de 65 euros, ce qui donne 8,1 euros. Dans une répartition normale, environ 68 pour cent de la population se situent aux environs de plus ou moins un écart type de la moyenne, tandis que 95 pour cent de cette population se situent à plus ou moins deux écarts type de cette moyenne.

Partie I. Évolution des salaires: les grandes tendances

1. Notons que de nombreux pays ont semble-t-il des difficultés pour mesurer leur inflation; dans l'Union européenne, par exemple, on relève des différences significatives entre les indices des prix à la consommation et les coefficients d'ajustement appliqués à la consommation finale des ménages dans les comptes nationaux. Cela soulève des interrogations quant à l'exactitude des indices des prix à la consommation.
2. Les taux de chômage sont fournis par la base de données des *Perspectives de l'économie mondiale* du FMI.
3. Le salaire moyen a été adopté comme «indicateur du travail décent» de l'OIT (BIT, 2012b).
4. Le G20 comprend les pays suivants: Afrique du Sud, Allemagne, Arabie saoudite, Argentine, Australie, Brésil, Canada, Chine, République de Corée, États-Unis, France, Inde, Indonésie, Italie, Japon, Mexique, Royaume-Uni, Fédération de Russie et Turquie, auxquels s'ajoute l'Union européenne.
5. La proportion du PIB mondial est calculée comme la somme des PIB des 19 pays individuellement membres du G20 (le 20^e membre étant l'Union européenne) rapportée au PIB mondial, à parité de pouvoir d'achat, dont l'estimation figure dans FMI, 2016a. Le calcul de la proportion de salariées est fondé sur BIT, 2015b.
6. Il faut noter que les estimations de la croissance des salaires dans cette région diffèrent significativement de celles qui figurent dans les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, car cette région comprend désormais des pays développés d'Asie comme la République de Corée et le Japon.
7. Le facteur de conversion à parité de pouvoir d'achat est égal au nombre d'unités monétaires d'un pays nécessaires pour acheter sur le marché intérieur la même quantité de biens et de services que l'on obtiendrait avec 1 dollar aux États-Unis. Ce facteur de conversion vaut pour la consommation privée (c'est-à-dire la consommation finale des ménages). Pour la plupart des pays, les valeurs à parité de pouvoir d'achat sont extrapolées à partir des estimations de référence du Programme de comparaison internationale 2011, ou calculées en utilisant un modèle statistique fondé sur ce dernier. Pour 47 économies à revenu élevé et moyen, les facteurs de conversion sont fournis par Eurostat et l'OCDE.
8. On observe aussi une baisse de l'écart type, de 0,091 à 0,075, qui est due au déplacement de la répartition: les pays qui ont connu une réduction des inégalités (en particulier en Amérique latine) ont contribué à la réduction de l'écart général entre les degrés d'inégalité, bien que globalement les inégalités se soient accentuées.

Partie II. Les inégalités salariales au travail

9. Voir, par exemple, les travaux passés en revue dans Blau et Kahn (2009).
10. Selon Mortensen, les caractéristiques individuelles des travailleurs n'expliquent qu'au mieux 30 pour cent des différences de salaire (Mortensen, 2005, cité par Lane, 2009).
11. L'Enquête européenne sur la structure des salaires (SES) fournit des données appariées employeur-salarié, avec des informations détaillées sur les entreprises ainsi que sur les salariés. Nos données concernent les années 2002, 2006 et 2010, mais il n'y a pas de structure de panel, c'est-à-dire que les observations ne sont pas suivies d'une année sur l'autre. Au total, les données portent sur 22,4 millions d'individus qui représentent 308,2 millions de salariés en Europe. Ces salariés appartiennent à 1,02 million d'entreprises ayant fait l'objet de l'enquête et qui ont été sélectionnées parce qu'elles emploient 10 salariés ou plus. Les entreprises plus petites sont exclues de l'enquête.
12. Il faut signaler que les données ne sont pas strictement comparables d'un pays à l'autre, car elles dépendent des méthodes d'enquête et des taux de non-réponse. On sait aussi que les enquêtes auprès des ménages, qui sont à la base de nos données pour les économies émergentes, sont souvent imprécises lorsque les estimations portent sur des valeurs extrêmes, car les salariés du sommet de l'échelle ont des réticences à déclarer leur salaire réel.
13. L'article de Lazear (1993) a été l'un des premiers écrits sur ce sujet, mais il ne portait que sur une seule entreprise. D'autres ont suivi, qui n'étudiaient aussi qu'une seule entreprise (par exemple Baker, Gibbs et Holmstrom, 1994), et ce n'est qu'en 2004 qu'un certain nombre d'études ont commencé à paraître sur plusieurs entreprises considérées à un moment donné (par exemple Lazear et Oyer, 2004). Le premier livre sur le sujet, fondé sur des études de cas portant sur différents pays et exploitant différentes bases de données, publié sous la direction de Lazear et Shaw (2009), reste un ouvrage de référence pour ce qui est de l'utilisation de données appariées salarié-employeur relatives à une série d'économies.
14. Les maxima et minima ne sont pas le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé versé aux individus de chaque centile mais la moyenne des salaires maxima et minima versés par les entreprises appartenant à un centile donné.
15. Nous suivons la recommandation 2003/361 de la Commission européenne pour classer les entreprises en trois catégories: petites (entre 10 et 49 salariés), moyennes (entre 50 et 249 salariés) et grandes (250 salariés ou plus). La base de données SES ne comprend pas les microentreprises (moins de 10 salariés). La part de ces dernières dans l'emploi de l'Union européenne n'est pas négligeable, avec environ 29 pour cent de tous les salariés du secteur non financier (Eurostat, 2015). Les parts varient selon les pays, la plus forte proportion se trouvant en Europe méridionale (par exemple environ 40 pour cent en Grèce) et la plus faible dans les pays nordiques et anglo-saxons (par exemple moins de 20 pour cent au Luxembourg et au Royaume-Uni). Toutefois, dans notre

recherche d'une meilleure connaissance de la contribution des inégalités intra et interentreprises à l'ensemble des inégalités salariales, il faut souligner que la contribution des inégalités intraentreprises sera moindre pour les microentreprises, mais que l'inclusion de ces dernières aurait eu des effets sur la mesure des inégalités interentreprises. Cette question, qui n'est pas traitée dans le présent rapport, reste donc ouverte à des travaux de recherche à venir.

16. Voir Song et coll. (2015) pour l'une des premières publications sur cette méthode particulière de considérer les inégalités salariales internes à l'entreprise au regard des inégalités salariales d'ensemble.
17. Les courbes des individus et des entreprises représentent des valeurs absolues, alors qu'à la figure 48 l'échelle est logarithmique. Les exponentielles des logarithmes (les exponentielles des valeurs correspondant aux courbes de la figure 48) donnent une excellente approximation des valeurs absolues. Nous préférons formuler nos commentaires dans le texte en utilisant les valeurs absolues, de sorte que le texte et le raisonnement soient exacts et fidèles à ce qu'indique la répartition sans changement d'échelle, tandis que la présentation à l'échelle logarithmique de la figure offre une bonne visualisation en réduisant la distance entre les valeurs extrêmes.
18. Nous pouvons estimer l'écart salarial entre hommes et femmes dans chaque entreprise et calculer sa moyenne pour toutes les entreprises appartenant au même centile de la répartition de ces entreprises en fonction de leur salaire horaire moyen. Toutefois, cela éliminerait environ 25 pour cent des salariés travaillant dans des entreprises où nous n'avons observé que des travailleurs hommes ou des travailleurs femmes. Dans un autre exercice, nous avons calculé les mêmes estimations que celles qui sont représentées à la figure 53 en ayant éliminé ces 25 pour cent, avec des résultats identiques à ceux que donne l'échantillon complet.

Partie III. Résumé et conclusions

19. Voir <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.
20. Hayter (2015).
21. Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.
22. Il s'agit de l'initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT), consultable à l'adresse <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

Annexe I. Tendances mondiales des salaires: questions méthodologiques

23. Anciennement dénommé Programme des conditions de travail et d'emploi (TRAVAIL).
24. Rapport commandé par le BIT: Mehran, 2010. Examens collégiaux: Tillé, 2010; Jeong et Gastwirth, 2010; Ahn, 2010.
25. Viser la couverture la plus large possible est conforme à l'idée que le travail décent et donc la rémunération adéquate constituent une préoccupation de tous les travailleurs, et que les indicateurs statistiques devraient couvrir tous ceux pour lesquels un indicateur est pertinent. Voir BIT, 2009.
26. Nous procédons ainsi sur la base de l'indice des prix à la consommation (IPC) du FMI pour chaque pays. Dans les cas où nos homologues nous communiquent explicitement une série des salaires réels, celle-ci est utilisée à la place de la série nominale déflaté par l'IPC du FMI.
27. Notre univers inclut tous les pays et territoires pour lesquels des données sur l'emploi sont disponibles à partir des *Tendances mondiales de l'emploi* du BIT (modèle GET) et exclut donc certains petits pays et territoires (par exemple les Îles anglo-normandes ou le Saint-Siège) qui n'ont pas d'incidence perceptible sur les tendances mondiales ou régionales.
28. Cela est conforme à la méthodologie classique pour les enquêtes, dans laquelle l'approche du modèle de non-réponse est généralement suivie pour la non-réponse partielle, tandis que la repondération est utilisée pour la non-réponse totale.
29. Pour une discussion du problème des données manquantes, voir aussi BIT, 2010b, p. 8.
30. Une autre spécification avec le PIB par tête et la taille de la population a produit des résultats très similaires.
31. Les données relatives au nombre de personnes employées et au nombre de salariés sont tirées des ICMT (BIT, 2015b), et les données sur le PIB en dollars EU PPA de 2005 sont tirées des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale.
32. L'estimation \hat{n}_h du nombre de salariés dans la région h est obtenue en multipliant le nombre de salariés des pays de la région pour lesquels nous avons des données sur les salaires par les poids non calibrés, puis en additionnant les chiffres pour l'ensemble de la région.
33. Voir, par exemple, les travaux réalisés principalement en ce qui concerne les pays industrialisés par le programme International Labor Comparisons du Bureau of Labor Statistics des Etats-Unis (2009) (<http://www.bls.gov/fls/>). Comme nous ne comparons pas des niveaux, mais que nous nous préoccupons de l'évolution dans le temps des pays pris individuellement, les besoins en termes de données sont moins exigeants dans notre contexte.

34. Voir aussi BIT, 2009, pp. 16-17 en ce qui concerne l'association entre les niveaux des salaires et le PIB par tête. Nonobstant ces considérations, l'évolution des salaires peut diverger par rapport aux tendances de la productivité du travail sur le court et le moyen terme.

Annexe IV. Sélection des pays et des données de la partie II

35. Selon Eurostat, les 22 pays de cette base de données comptent environ 500 millions d'habitants, dont 85 pour cent sont en âge de travailler, 75 pour cent de ces derniers étant des actifs occupés. Par conséquent, après application des coefficients de pondération, la représentativité des données assure une bonne précision. La pondération est appliquée au niveau de chaque pays, mais aussi pour assurer la représentativité des pays au sein de l'échantillon, ce qui permet de calculer des estimations pour les 22 pays.
36. Pour plus d'informations, voir <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
37. Consulter les adresses <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse> et <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>.

Annexe V. Décomposition de la variance

38. Dans l'équation (2) la covariance est égale à $2 \times \sum_j \sum_i (s_j - \bar{s})(s_{i,j} - s)$, où la somme $\sum_j \sum_i (s_{i,j} - s)$ peut aussi être exprimée sous la forme $\sum_j (N(j) \times s_{i,j} - \frac{1}{N(j)} \sum_i s_{i,j})$ qui est égale à zéro; ce qui se déduit du fait que (1) est une identité.

Bibliographie

- Abowd, J.; Creedy, R.; Kramarz, F. 2002. *Computing person and firm effects using linked longitudinal employer–employee data*, document de travail (New York, NY, Université Cornell, département d'économie, mars), non publié.
- ; Finer, H.; Kramarz, F. 1999. «Individual and firm heterogeneity in compensation: An analysis of matched longitudinal employer–employee data for the State of Washington», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Haltiwanger et coll.: *The creation and analysis of employer–employee matched data* (Amsterdam, North Holland), pp. 3-24.
- ; Kramarz, F.; Margolis, D. 1999. «High wage workers and high wage firms», *Econometrica*, vol. 67, n° 2, pp. 251-333.
- Adler, M.; Schmid, K. D. 2012. «Factor Shares and Income Inequality. Empirical evidence from Germany 2002–2008», *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Duncker & Humblot, Berlin, vol. 133, n° 2, pp. 121-132.
- AFEP (Association française des entreprises privées). 2008. *Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé* (Paris, MEDEF).
- . 2013. *Code de gouvernement d'entreprises des sociétés cotées* (Paris, MEDEF).
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, document polycopié (Séoul, Institut coréen du travail).
- Alvarez, J.; Benguria, F.; Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Firms and the decline in earnings inequality in Brazil*, non publié.
- Andrews, M. J.; Gill, L.; Schank, T.; Upward, R. 2008. «High wage workers and low wage firms: Negative assortative matching or limited mobility bias?», *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, vol. 171, n° 3, pp. 673-697.
- Arpaia, A.; Pérez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, Economic Papers 379 (Bruxelles, Commission européenne, mai).
- Azevedo, J. P.; Inchaust, G.; Sanfelice, V. 2013. *Decomposing the recent inequality decline in Latin America*, Policy Research Working Paper 6715 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Baker, G.; Gibbs, M.; Holmstrom, B. 1994. «The internal economics of the firm: Evidence from personnel data», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, n° 4, pp. 881-919.

- Banque mondiale. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor*. Volume I: Main report (Washington, DC).
- . 2012. «Abrégé», *Rapport sur le développement dans le monde 2012: égalité des genres et développement* (Washington, DC), pp. 2-40.
- . 2016. *Poverty and shared prosperity 2016: Taking on inequality* (Washington, DC). Résumé en français disponible à l'adresse <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/25078/210958ovFR.pdf> [consulté le 26 janv. 2017].
- Barth, E.; Bryson, A.; Davis, J. C.; Freeman, R. 2016. «It's where you work: Increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the U.S.», *Journal of Labor Economics*, vol. 34, n° 2, pp. S67-S97.
- ; Moene, K. O.; Willumsen, F. 2014. «The Scandinavian model: An interpretation», *Journal of Public Economics*, vol. 117, Issue C, pp. 60-72.
- Becker, G. S. 1964. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Chicago, IL, University of Chicago Press).
- Belman, D.; Wolfson, P. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI., W. E. Upjohn Institute for Employment Research).
- ; —. 2016. *What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies* (Genève, BIT).
- Bengtsson, E.; Waldenström, D. 2015. *Capital shares and income inequality: Evidence from the long run*, IZA Discussion Paper No. 9581 (Bonn, IZA).
- Bernanke, B. S. 2002. «Deflation: Making sure 'it' doesn't happen here», allocution devant le National Economists Club, Washington, DC, 21 nov.
- Betcherman, G. 2015. «Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?», *World Bank Research Observer*, vol. 30, n° 1, pp. 124-153.
- BIT (Bureau international du Travail). 1944. *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie)*, Conférence internationale du Travail, 26^e session, Philadelphie, 10 mai 1944. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration [consulté le 26 janv. 2017].
- . 1966. *Résolution concernant les statistiques du coût du travail*, adoptée par la 11^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1973. *Résolution concernant un système intégré de statistiques des salaires*, adoptée par la 12^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1993. *Résolution concernant la Classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP)*, adoptée par la 15^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).
- . 1998. *Résolution concernant la mesure du revenu lié à l'emploi*, adoptée par la 16^e Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève).

-
- . 2007. «Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables», *Compte rendu provisoire*, n° 15, Rapport de la Commission des entreprises durables, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, juin 2007. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/pr-15.pdf> [consulté le 26 janv. 2017].
- . 2008. *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, juin 2008. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371205.pdf [consulté le 26 janv. 2017].
- . 2009. *Rapport mondial sur les salaires 2008-09: salaire minimum et négociation collective: vers une politique salariale cohérente* (Genève). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_543331.pdf [consulté le 29 janv. 2017].
- . 2010a. *Rapport mondial sur les salaires 2010/2011: politiques salariales en temps de crise* (Genève). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_146706.pdf [consulté le 26 janv. 2017].
- . 2010b. *Modèles économétriques des tendances: un examen de la méthodologie*, 19 janv., Unité des tendances de l'emploi (Genève).
- . 2012a. *Rapport mondial sur les salaires 2012/13: salaires et croissance équitable* (Genève). Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/lang--fr/index.htm> [consulté le 26 janv. 2017].
- . 2012b. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Genève). Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2012/470465.pdf> [consulté le 26 janv. 2017].
- . 2014a. *Résultat de la discussion de l'étude d'ensemble sur les systèmes de salaires minima par la Commission de l'application des normes*, Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, juin 2014, *Compte rendu provisoire*, n° 13, paragr. 165-166. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246778.pdf [consulté le 29 janv. 2017].
- . 2014b. *World Social Protection Report 2014/15* (Genève). Résumé en français: «Rapport sur la protection sociale dans le monde 2014/15: vers la reprise économique, le développement inclusif et la justice sociale». Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/lang--fr/index.htm> [consulté le 26 janv. 2017].
- . 2015a. *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaires et inégalités de revenus* (Genève). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_343029/lang--fr/index.htm [consulté le 26 janv. 2017].
- . 2015b. *Indicateurs clés du marché du travail (ICMT)*, 9^e éd. (Genève). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_498930/lang--fr/index.htm.

- 2015c. *World Employment and Social Outlook – Trends 2015* (Genève). Résumé en français: «Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde – Tendances 2015». Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337069/lang--fr/index.htm [consulté le 26 janv. 2017].
 - 2015d. *Promotion de la négociation collective* (Genève). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_393424/lang--en/index.htm [consulté le 26 janv. 2017].
 - 2016a. *Inclusive growth and development founded on decent work for all*, allocution de M. Guy Ryder, Directeur général du BIT, devant le Comité monétaire et financier international de la réunion annuelle 2016 des Conseils des gouverneurs de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international, 6 oct. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm [consulté le 26 janv. 2017].
 - 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé en français (Vue d'ensemble): «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives» (Genève, 2014). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534516/lang--fr/index.htm [consulté le 26 janv. 2017].
 - 2016c. *Emploi et questions sociales dans le monde 2016: transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté* (Genève). Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016-transforming-jobs/lang--fr/index.htm> [consulté le 26 janv. 2017].
 - 2016d. *Minimum wage policy guide* (Genève). Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm> [consulté le 26 janv. 2017].
 - 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends 2017* (Genève). Résumé en français: «Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2017». Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_541211/lang--en/index.htm [consulté le 26 janv. 2017].
 - ; OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2015. *The labour share in G20 economies*, avec des contributions du FMI et du Groupe de la Banque mondiale, rapport préparé en vue du Groupe de travail du G20 sur l'emploi, Antalya, Turquie, 26-27 fév. Disponible à l'adresse <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf>. [consulté le 26 janv. 2017].
- Blau, F. D.; Kahn, L. M. 2003. «Understanding international differences in the gender pay gap», *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n° 1, pp. 106-144.
- ; —. 2009. «Inequality and earnings distribution», dans l'ouvrage publié sous la direction de W. Salverda, B. Nolan et T. Smeeding: *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 177-204.

- Bonhomme, S.; Lamadon, T.; Manresa, E. 2015. *A distributional framework for matched employer employee data*, non publié.
- Bound, J.; Johnson, G. 1992. «Changes in the structure of wages in the 1980s: An evaluation of alternative explanations», *American Economic Review*, vol. 82, n° 3, pp. 371-392.
- Card, D.; Cardoso, A. R.; Heining, J.; Kline, P. 2016. «Firms and labor market inequality: Evidence and some theory». Disponible à l'adresse <http://davidcard.berkeley.edu/papers/CCHK-march-2016.pdf> [consulté le 26 janv. 2017].
- ; —; Kline, P. 2015. *Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women*, NBER Working Paper 21403, juil. (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ; Heining, J.; Kline, P. 2013. «Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, n° 3, pp. 967-1015.
- Dar, A.; Tzannatos, Z. 1999. *Active labor market programs: A review of the evidence from evaluations*, Social Protection Discussion Paper No. 9901 (Washington, DC, Banque mondiale).
- D'Hombres, B.; Elia, L.; Weber, A. 2013. *Multivariate analysis of the effect of income inequality on health, social capital, and happiness*, JRC Scientific and Policy Reports, Rapport EUR 26488 EN (Centre commun de recherche de la Commission européenne).
- Doucouliafos, H.; Stanley, T. D. 2009. «Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 2, pp. 406-426.
- Ehrenberg, R.; Smith, R. S. 2013. *Modern Labor Economics: Theory and public policy*, chapitre 5, 11^e édition (Prentice Hall).
- Ehrlich, C.; Kang, D. S. 2001. «Independence within Hyundai», *University of Pennsylvania Journal of International Economic Law*, vol. 22, n° 4 (hiver), pp. 709 et suiv.
- Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil*, non publié.
- Euromonitor. 2014. *World Consumer Income and Expenditure Patterns, 2014*, 14^e édition.
- Eurostat. 2015. *9 entreprises sur 10 dans l'UE employaient moins de 10 personnes*, Communiqué de presse d'Eurostat 201/2015, 17 nov.
- Fisher, I. 1933. «The debt–deflation theory of great depressions», *Econometrica*, vol. 1, n° 4, pp. 337-357.
- FMI (Fonds monétaire international). 2012. «The labor share in Europe and the United States during and after the Great Recession», *World Economic Outlook: Growth resuming, dangers remain*, avr. (Washington, DC), pp. 36-37.

- . 2016a. *Perspectives de l'économie mondiale, avril 2016: une croissance trop faible depuis trop longtemps*, Études économiques et financières (Washington, DC).
- . 2016b. *Perspectives de l'économie mondiale, octobre 2016: demande modérée, symptômes et remèdes*, Études économiques et financières (Washington, DC).
- Francese, M.; Mulas-Granados, C. 2015. *Functional income distribution and its role in explaining inequality*, IMF Working Paper, WP/15/244 (Washington, DC, FMI).
- Freeman, R. 2011. *Accounting for the self-employed in labour share estimates: The case of the United States*, OECD Science, Technology and Industry Working Papers 2011/04 (Paris, OCDE).
- Gollin, D. 2002. «Getting income shares right», *Journal of Political Economy*, vol. 110, n° 2, pp. 458-474.
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, K.; Stolyarov, D. 2010. *Inequality and volatility moderation in Russia: evidence from micro-level panel data on consumption and income*, NBER Working Paper No. 15080 (Cambridge, MA., National Bureau of Economic Research).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Genève, BIT).
- Guerriero, M. 2012. *The labour share of income around the world: Evidence from a panel dataset*, Development Economics and Public Policy Working Paper Series, WP No. 32/2012 (Manchester, Institute for Development Policy and Management).
- Hayter, S. 2015. «Unions and collective bargaining», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Berg: *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham et Genève, Edward Elgar Publishing et BIT).
- Heckman, J. J.; Lochner, L. J.; Todd, P. E. 2003. *Fifty years of Mincer earnings regressions*, NBER Working Paper No. 9732 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Helpman, E.; Muendler, M.; Redding, S. 2015. *Trade and inequality: From theory to estimation*, non publié.
- Herr, H. 2009. «The labour market in a Keynesian economic regime: Theoretical debate and empirical findings», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 33, n° 5, pp. 949-965.
- . 2015. «Japan», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. V. Klaveren, D. Gregory et T. Schulten: *Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), pp. 78-100.
- Hertz, T.; Winters, P.; de la O, A. P.; Quiñones, E. J.; Davis, B.; Zezza, A. 2008. *Wage inequality in international perspective: Effects of location, sector, and Gender*, ESA Working Paper No. 08-08.

- Iranzo, S.; Schivardi, F.; Tosetti, E. 2008. «Skill dispersion and firm productivity: An analysis with employer–employee matched data», *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 2, pp. 247-285.
- Jacobson, M.; Occhino, F. 2012. «Labor’s declining share of income and rising inequality», *Economic Commentary*, n° 2012-13, 25 sept. (Cleveland, OH, Federal Reserve Bank of Cleveland).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J. L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, document polycopié (Montréal et Washington, DC, HEC Montréal et Université George Washington).
- Karabarbounis, L.; Neiman, B. 2014. «The global decline of the labor share», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 129, n° 1, pp. 61-103.
- Katz, L. F.; Revenga, A. L. 1989. «Changes in the structure of wages: The United States vs. Japan», *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 3, n° 4, pp. 522-553.
- Krueger, A. 1999. «Measuring labor’s share», *American Economic Review*, vol. 89, n° 2, pp. 45-51.
- ; Summers, L. H. 1988. «Efficiency wages and the inter-industry wage structure», *Econometrica*, vol. 56, n° 2, pp. 259-293.
- Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, Groupe de la Banque mondiale).
- Kuroda, H. 2014. *Deflation, the Labor Market, and QQE*, remarques formulées lors du symposium de politique économique de la Federal Reserve Bank of Kansas City, août.
- Lane, J. 2009. «Inequality and the labor market: Employers», dans l’ouvrage publié sous la direction de W. Salverda, B. Nolan et T. Smeeding: *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 204-230.
- Lazear, E. P. 1993. «The economics of professional etiquette: Discussion», *American Economic Review*, vol. 83, n° 2, mai, p. 44.
- ; Oyer, P. 2004. «Internal and external labor markets: A personnel economics approach», *Labour Economics*, vol. 11, n° 5, pp. 527-554.
- ; Shaw, K. L. 2007. «Personnel economics: The economist’s view of human resources», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n° 4, pp. 91-114.
- ; — (directeurs de publication). 2009. *The structure of wages: An international comparison* (Chicago, University of Chicago Press), notamment «Wage structure, raises, and mobility: An introduction to international comparisons of the structure of wages within and across firms», pp. 1-58.
- ; —; Stanton, C. T. 2016. *Who gets hired? The importance of finding an open slot*, Working Paper 16-128, Harvard Business School (Cambridge, MA).
- Lee, S.; Sobeck, K. 2012. «Travail faiblement rémunéré: perspective mondiale», *Revue internationale du Travail*, vol. 151, n° 3, pp. 153-169.

- Lentz, R.; Mortensen, T. D. 2010. «Labor market models of worker and firm heterogeneity», *Annual Review of Economics*, vol. 2, pp. 577-602.
- Leonard, M.; Stanley, T. D.; Doucouliagos, H. 2014. «Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, n° 3, pp. 499-520.
- Lopes de Melo, R. 2015. «How firms affect wages: A structural decomposition». Disponible à l'adresse https://economicdynamics.org/meetpapers/2014/paper_1032.pdf [consulté le 26 janv. 2017].
- Low Pay Commission. 2014. *The future path of the national minimum wage*, Cm. 8817 (Londres, HMSO).
- Lübker, M. 2007. «Inequality and the demand for redistribution: Are the assumptions of the new growth theory valid?», *Socio-Economic Review*, vol. 5, n° 1, pp. 117-148.
- Machado, A.; Perez Ribas, R. 2010. «Do changes in the labour market take families out of poverty? Determinants of exiting poverty in Brazilian metropolitan regions», *Journal of Development Studies*, vol. 46, n° 9, pp. 1503-1522.
- Machin, S.; Puhani, P. 2003. «Subject of degree and the gender wage differential: evidence from the UK and Germany», *Economics Letters*, vol. 79, n° 3, juin, pp. 393-400.
- Maître, N.; Sobeck, K. À paraître. *Gender wage gaps among youth in developing countries*.
- Massie, K.; Collier, D.; Crotty, A. 2014. *Executive salaries in South Africa: Who should have a say on pay?* (Johannesburg, Jacana).
- Maurizio, R.; Vazquez, G. 2016. «The consequences of minimum wages on inequality: Evidence for Latin America», contribution au National Minimum Wage Symposium and Policy Round Table, Johannesburg, Université du Witwatersrand, 2-4 fév.
- May, T. 2016. Intervention lors de la conférence du Parti conservateur du Royaume-Uni, 5 oct. Disponible à l'adresse <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/theresa-may-speech-tory-conference-2016-in-full-transcript-a7346171.html> [consulté le 26 janv. 2017].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, document polycopié (Genève, BIT).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (New York, National Bureau of Economic Research Press).
- Mindestlohnkommission. 2016. *Erster Bericht zu den Auswirkungen des Gesetzlichen Mindestlohns* (Berlin).
- Mortensen, D. 2005. *Wage dispersion: Why are similar workers paid differently?* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Murphy, K. M.; Welch, F. 1992. «The structure of wages», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 285, pp. 285-326.

- Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan, S. V.; Kumar, K. B. 2014. «The impact of labor market regulation on employment in low-income countries: A meta-analysis», *Journal of Economic Surveys*, vol. 28, n° 3, pp. 551-572.
- Nations Unies. 2016. *Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016: transformer les économies, réaliser les droits* (New York, ONU Femmes).
- Neumark, D.; Wascher, W. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, et Londres, MIT Press).
- Nikkei Asian Review. 2016. «Corporate Japan embracing stock options for staffers», 16 avril. Disponible à l'adresse <http://asia.nikkei.com/Business/Trends/Corporate-Japan-embracing-stock-options-for-staffers?page=1> [consulté le 26 janv. 2017].
- Nopo, H.; Daza, N.; Ramos, J. 2011. *Gender earnings gaps in the world*, IZA Discussion Paper No. 5736 (Bonn, IZA).
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2008. *Croissance et inégalités: distribution des revenus et pauvreté dans les pays de l'OCDE* (Paris).
- . 2012a. *Perspectives de l'emploi 2012* (Paris).
- . 2012b. *Toujours plus d'inégalité: pourquoi les écarts de revenu se creusent* (Paris).
- . 2015a. *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*, mai (Paris).
- . 2015b. *Tous concernés: pourquoi moins d'inégalité profite à tous* (Paris).
- O'Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. «Equal pay as a moving target: International perspectives on forty years of addressing the gender pay gap», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, n° 2, pp. 299-317.
- Ostry, J. D.; Berg, A.; Tsangarides, C. G. 2014. «Redistribution, inequality, and growth», IMF Staff Discussion Note, SDN/14/02, fév. (Washington, DC, FMI).
- Peetz, D. 2015. «Regulation distance, labour segmentation and gender gaps», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, n° 2, pp. 345-362.
- Pew Research Center. 2014. «Emerging and developing economies much more optimistic than rich countries about the future». Disponible à l'adresse <http://www.pewglobal.org/2014/10/09/emerging-and-developing-economies-much-more-optimistic-than-rich-countries-about-the-future/> [consulté le 26 janv. 2017].
- Piketty, T. 2013. *Le capital au XXI^e siècle* (Paris, Le Seuil).
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. «Couverture et respect de la législation sur le salaire minimum dans les pays en développement», *Revue internationale du Travail*, vol. 152, n° 3-4, numéro spécial: *Activités informelles dans l'économie mondiale: subsistance, contournements, fraude...*, pp. 411-442.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. *Gender and the minimum wage* (Basingstoke et Genève, Palgrave Macmillan et BIT).

- Sabadish, N.; Mishel, L. 2012. *CEO pay and the top 1%: How executive compensation and financial-sector pay have fueled income inequality*, Issue Brief No. 331, 2 mai (Washington, DC, Economic Policy Institute).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. «Calibration estimators in survey sampling?», *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, n° 418, pp. 376-382.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. «From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, n° 2, pp. 467-496.
- Song, J.; Price, D. J.; Guvenen, F.; Bloom, N.; von Wachter, T. 2015. *Firming up inequality*, NBER Working Paper 21199, mai (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Sorkin, I. 2015. *Ranking firms using revealed preference*, non publié.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: échantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, polycopié (Neuchâtel, Institut de statistique, Université de Neuchâtel).
- Trapp, K. 2015. *Measuring the labor share of developing countries: Learning from social accounting matrices*, WIDER Working Paper 2015/041. Disponible à l'adresse <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/wp2015-041.pdf>. Un résumé est aussi disponible à l'adresse <http://www1.wider.unu.edu/inequalityconf/sites/default/files/posters/Trapp-poster.pdf> [consulté le 26 janv. 2017].
- Ugarte, S. M.; Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. «Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: A comparison of Argentina and Chile», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, n° 2, pp. 497-535.
- Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?*, Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 1, 29 sept. (Genève, BIT).
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Woodcock, S. 2011. *Match effects*, non publié.

Bases de données utilisées

Banque mondiale, World Bank Open Data

BIT, Base de données mondiale sur les salaires

BIT, ILOSTAT

Commission européenne, AMECO

(Base de données macroéconomiques annuelles)

Eurostat, Enquête européenne sur la structure des salaires (SES)

Eurostat, Statistiques de l'Union européenne sur le revenu
et les conditions de vie (EU-SILC)

OCDE, Base de données de l'OCDE sur les revenus

Rapport mondial sur les salaires 2016/17

Les inégalités salariales au travail

Ce rapport présente une analyse de l'évolution des salaires réels à travers le monde et offre un tableau sans équivalent des tendances suivies par les salaires au niveau mondial et dans les régions. Il contient des données sur les liens entre les salaires et la productivité, l'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée, les salaires minima, les inégalités salariales et les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

L'édition 2016/17 analyse également les inégalités sur le lieu de travail, en distinguant les inégalités salariales à l'intérieur des entreprises des différences salariales entre entreprises. Le rapport fait aussi le point sur les questions clés en matière de politiques salariales.

«Le *Rapport mondial sur les salaires* tient une place centrale dans l'analyse des tendances salariales et de l'évolution des marchés du travail, ainsi que dans le débat théorique sur la place du travail dans l'économie. C'est une publication indispensable aux économistes, aux syndicalistes, aux employeurs et à toutes les personnes intéressées par le sujet.»

Hansjörg Herr, Berlin School of Economics and Law



ISBN 978-92-2-231151-4

