



Organisation
internationale
du Travail

► Rapport phare de l'OIT

► Rapport mondial sur les salaires

2024-25

Vers une baisse
des inégalités
salariales au
niveau mondial?

► **Rapport
mondial
sur les
salaires**

2024-25

Vers une baisse
des inégalités
salariales au
niveau mondial?

Rapport
mondial
sur les
salaires

Bureau international du Travail • Genève



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir creativecommons.org/licenses/by/4.0. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2024-25: vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à l'adresse www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220409787 (imprimé), 9789220409794 (pdf Web)

ISSN 2958-180X (imprimé), 2958-1818 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/YRLI3623>

disparité des salaires / répartition du revenu / tendance / marché du travail

13.07

Données de catalogage avant publication de l'OIT

Également disponible en anglais: *Global Wage Report 2024–25: Is wage inequality decreasing globally?*, ISBN: 9789220409763 (imprimé), 9789220409770 (pdf Web); ISSN: 2305-1450 (imprimé), 2305-1469 (pdf Web), Genève, 2024; et en espagnol: *Informe mundial sobre salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?*, ISBN 9789220409800 (imprimé), 9789220409817 (pdf Web); ISSN 2958-1826 (imprimé), 2958-1834 (pdf Web), Genève, 2025.

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Crédit photo

Couverture: © iStock/oakstudio22/Thailand – Résumé analytique: © Lord R./ILO – Partie I: © Getty images/sinology/China Partie II: © iStock/lakshmi prasad S/India – Partie III: © iStock/Viktor Cvetkovic/Serbia – Annexes © iStock/Smederevac/Serbia

Imprimé en Suisse

Réalisé par l'Unité de gestion de la production et de l'édition des publications (PRODOC).

Le BIT veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DESIGN-PPM-PMSERV

La réduction des inégalités et de la pauvreté constitue un défi majeur sur la voie de la justice sociale. Dans les différentes régions du monde, les revenus du travail sont la principale, voire l'unique, source de revenus pour la plupart des ménages. L'évolution des marchés du travail a donc des répercussions importantes sur les inégalités globales. Le monde du travail et ses institutions ont un rôle particulier à jouer.

Plus de la moitié des travailleurs dans le monde sont des salariés. Cela signifie que la réduction des inégalités salariales peut contribuer de manière significative à la réduction des inégalités en général. Le rôle clé des salaires pour lutter contre les inégalités est reconnu au sein du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, notamment au titre de l'objectif de développement durable (ODD) 10, qui préconise de réduire les inégalités au sein des pays et entre ces derniers.

Si les inégalités salariales sont une question importante, les niveaux de salaire jouent également un rôle essentiel pour garantir des conditions de vie décentes et dignes pour les ménages dans le monde. Selon ce rapport, après la croissance négative observée en 2022, la croissance des salaires réels est redevenue positive à l'échelle mondiale en 2023 et au cours des deux premiers trimestres de 2024. Cependant, dans plusieurs pays et dans certaines sous-régions, la croissance des salaires réels est restée quasiment nulle et a même enregistré des valeurs négatives ces dernières années, durant lesquelles la baisse marquée de l'inflation dans les pays avancés a contribué à la croissance positive des salaires réels à l'échelle mondiale. La moyenne mondiale reflète également une augmentation du salaire minimum réel dans 55 pour cent des 160 pays pour lesquels des données sont disponibles. Toutefois, malgré l'augmentation de la moyenne mondiale, dans 45 pour cent de ces 160 pays, le salaire minimum est resté inférieur au taux d'inflation, ce qui s'est traduit par une diminution du pouvoir d'achat pour bon nombre de travailleurs faiblement rémunérés à travers le monde.

Il convient toutefois de noter que, selon ces estimations, dans environ deux tiers des pays pour lesquels des données sont disponibles, les inégalités salariales ont diminué depuis le début du XXI^e siècle. Malgré cette amélioration récente, il ressort du présent rapport que, à l'échelle mondiale, les 10 pour cent de travailleurs les moins rémunérés ne perçoivent environ que 0,5 pour cent de la masse salariale totale, tandis que les 10 pour cent de travailleurs les mieux rémunérés perçoivent près de 38 pour cent de ladite masse salariale.

Lorsque l'on regroupe les données sur les travailleurs non salariés et celles sur les travailleurs salariés, on obtient des niveaux d'inégalités de revenus plus élevés, ainsi que des écarts de rémunération plus importants entre les femmes et les hommes et entre les travailleurs du secteur formel et ceux du secteur informel. Cette situation s'observe tout particulièrement dans les pays à faible revenu et dans les pays à revenu intermédiaire, où les travailleurs non salariés – dont la majorité sont des femmes et/ou des travailleurs de l'économie informelle – constituent le groupe prédominant au sein de la population active. S'attaquer aux inégalités de revenus sur le marché du travail, y compris aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux écarts de rémunération subis par les travailleurs en situation de vulnérabilité, constitue une voie efficace pour réduire les inégalités au sein des ménages et lutter contre la pauvreté. Dans un contexte marqué par une instabilité géopolitique aiguë, cela permettrait de contribuer à des sociétés plus justes et à réduire les tensions sociales.

Comprendre la nature et l'étendue de ces inégalités est une première étape nécessaire, et cette nouvelle édition du *Rapport mondial sur les salaires* fournit, à cet effet, de nouveaux éléments factuels particulièrement instructifs. L'étape suivante consiste à prendre des mesures, dans le cadre de politiques pertinentes, telles que le renforcement des politiques et des institutions salariales, la lutte contre les causes profondes des bas salaires, la formalisation de l'économie informelle, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la non-discrimination, ainsi que l'investissement dans le soutien public à l'innovation technologique et au développement des compétences.

Je suis convaincu que les recommandations fondées sur les données empiriques mises en avant dans ce rapport seront utiles pour guider les principaux acteurs, y compris les décideurs et les partenaires sociaux, dans la prévention et la réduction des inégalités. La coopération et les partenariats destinés à susciter la prise d'engagements au niveau politique, ainsi que des investissements et des actions concrètes en faveur de la justice sociale, conformément aux priorités nationales, restent d'une importance capitale pour réduire les inégalités.

La Coalition mondiale pour la justice sociale de l'OIT offre une occasion unique de conjuguer nos efforts et de mettre en œuvre, de manière efficace et à grande échelle, les politiques visant à prévenir et à réduire les inégalités.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Houngbo', with a stylized flourish above it.

Gilbert F. Houngbo
Directeur général du BIT

Préface	iii
Abréviations	x
Remerciements	xi
▷ Résumé analytique	xii
Partie I. Évolutions récentes dans le domaine des salaires	xiii
Partie II. Évolution des inégalités des revenus du travail au cours du XXI ^e siècle	xiv
Partie III. Pour aller plus loin	xix
1. Introduction	1
▷ Partie I. Les salaires au XXI^e siècle: un bref aperçu	5
2. Contexte économique mondial et marché du travail	5
2.1. La croissance économique	5
2.2. L'évolution de la dette publique	6
2.3. Les taux d'inflation	7
2.4. Le contexte du marché du travail	9
3. L'évolution des salaires	11
3.1. L'évolution des salaires à l'échelle mondiale	11
3.2. L'évolution des salaires à l'échelle régionale	15
3.3. L'évolution des indices des salaires réels dans les économies du G20	18
3.4. L'évolution des salaires et de la productivité dans les pays à revenu élevé	19
3.5. Au-delà des moyennes: l'évolution de l'inflation désagrégée	21
3.6. Les évolutions récentes du salaire minimum	22
▷ Partie II. Inégalités salariales et inégalités des revenus du travail: une évaluation des changements intervenus au cours des deux dernières décennies	29
4. Introduction	29
5. Inégalités salariales: où en sommes-nous?	31
5.1. Mesurer les inégalités salariales	31
5.2. La prévalence des travailleurs salariés faiblement rémunérés	34
5.3. Les caractéristiques des salariés au sein de l'échelle de répartition des salaires	36
5.4. Autres mesures des inégalités salariales	40

6. L'évolution des inégalités salariales au fil du temps	49
6.1. L'évolution des mesures des inégalités salariales à travers le monde	50
6.2. Croissance des salaires réels à travers l'échelle de répartition des salaires	56
7. La répartition des salaires à l'échelle mondiale et les caractéristiques des salariés	59
7.1. La répartition des salaires à l'échelle mondiale	59
7.2. Les caractéristiques des salariés situés à différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires	66
7.3. L'évolution de la répartition des salaires à l'échelle mondiale	69
8. Inégalités des revenus du travail: la relation entre les salaires et les revenus des travailleurs non salariés	75
8.1. Les revenus des travailleurs non salariés	75
8.2. La répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi	78
8.3. La répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi dans l'échelle de répartition des revenus du travail	80
8.4. Femmes, hommes et travailleurs de l'économie informelle selon le statut d'emploi à travers l'échelle de répartition des revenus du travail	83
8.5. Inégalités des revenus du travail dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire: où en sommes-nous?	91
8.6. Évolution des inégalités de revenus du travail au cours du XXI ^e siècle dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire	95
▷ Partie III. Pour aller plus loin	101
9. Perspectives d'avenir et recommandations	101
9.1. Les perspectives de croissance des salaires réels	101
9.2. La diminution des inégalités salariales et son impact sur la réduction des inégalités de revenus	103
9.3. Politiques salariales	105
▷ Annexes	
I. Sources des données des enquêtes	112
II. Mesures des inégalités entre les travailleurs salariés et les travailleurs non salariés par pays	116
III. Bref examen des pays dans lesquels la part des travailleurs faiblement rémunérés n'augmente pas après avoir inclus les travailleurs non salariés dans les estimations	120
Références	125
Liste des figures	
2.1. Croissance économique annuelle moyenne mesurée par le PIB en prix constants de 2015, 2006-2024 (en pourcentage)	6
2.2. Dette publique brute en pourcentage du PIB, 2006-2024 (en pourcentage)	7

2.3. Taux d'inflation mesurés par la variation de l'indice moyen des prix à la consommation, 2006-2024 (en pourcentage)	8
3.1. Croissance annuelle moyenne des salaires réels mensuels à l'échelle mondiale, 2006-2024 (en pourcentage)	12
3.2. Croissance annuelle moyenne des salaires réels mensuels dans les pays du G20, 2006-2024 (en pourcentage)	13
3.3. Croissance annuelle moyenne des salaires réels par région, 2006-2024 (en pourcentage)	14
3.4. Indice des salaires réels moyens pour les pays du G20, 2008-2024	18
3.5. Évolution des salaires réels moyens et de la productivité du travail dans les pays à revenu élevé, 1999-2024	20
5.1. Part des travailleurs salariés faiblement rémunérés dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021) (en pourcentage)	35
5.2. Caractéristiques des travailleurs salariés faiblement rémunérés par rapport à l'ensemble des travailleurs salariés, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021) (en pourcentage)	37
5.3. Part des femmes parmi les salariés dans chacun des déciles de l'échelle de répartition des salaires horaires et écart salarial entre les femmes et les hommes spécifique à chaque décile, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)	38
5.4. Rapport D9/D1 dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)	41
5.5. Rapport D8/D2 dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)	44
5.6. Inégalités salariales dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition des salaires (rapport D9/D5) dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)	45
5.7. Inégalités salariales dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des salaires (rapport D5/D1) dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)	46
5.8. Ratio de Palma dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)	47
6.1. Variation annuelle en pourcentage du ratio de Palma dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)	51
6.2. Variation annuelle en pourcentage du rapport D9/D1 dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)	52
6.3. Variation annuelle en pourcentage des inégalités salariales dans la partie supérieure de l'échelle de répartition des salaires (rapport D9/D5) dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)	53
6.4. Variation annuelle en pourcentage des inégalités salariales dans la partie inférieure de l'échelle de répartition des salaires (rapport D5/D1) dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)	54
6.5. Variation annuelle en pourcentage du rapport D8/D2 dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)	55
6.6. Croissance annuelle moyenne des salaires réels par centile de l'échelle de répartition des salaires entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)	58

7.1. Répartition des salaires au niveau mondial en 2021 sur la base des salaires mensuels équivalents plein temps (en dollars É.-U. internationaux en PPA de 2021)	61
7.2. Répartition des salaires en 2021 sur la base des salaires mensuels équivalents plein temps, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en dollars É.-U. internationaux en PPA de 2021)	62
7.3. Répartition des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires horaires, par groupe d'âge, sexe et groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (en pourcentage)	67
7.4. Répartition des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires horaires, par niveau d'éducation, sexe et groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (en pourcentage)	67
7.5. Répartition des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires horaires, par activité économique, sexe et groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (en pourcentage)	68
7.6. Répartition des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires horaires, par situation professionnelle, sexe et groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (en pourcentage)	68
7.7. Comparaison de la répartition des salaires à l'échelle mondiale entre 2006 et 2021 sur la base des salaires mensuels équivalents plein temps (en dollars internationaux en PPA de 2021)	70
7.8. Croissance des salaires réels par centile de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial entre 2006 et 2021 (en pourcentage)	73
7.9. Répartition géographique des salariés par pays pour certains centiles de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, en 2006 et en 2021 (en pourcentage)	73
8.1. Répartition des travailleurs par statut d'emploi dans un panel de pays, année la plus récente disponible (en pourcentage)	79
8.2. Répartition des travailleurs par statut d'emploi pour certains centiles de l'échelle de répartition des revenus horaires du travail, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)	81
8.3. Répartition des travailleurs dans un panel de pays par a) statut d'emploi et sexe, et b) statut d'emploi et emploi formel/emploi informel pour certains centiles de l'échelle de répartition des revenus horaires du travail, année la plus récente disponible (en pourcentage)	85
8.4. Part des travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, dans un panel de pays, année la plus récente disponible (en pourcentage)	93
8.5. Ratio de Palma pour les salariés, les non-salariés et l'ensemble des travailleurs, dans un panel de pays, année la plus récente disponible (en pourcentage)	94
8.6. Taux de croissance annuel moyen de la part de travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles) (en pourcentage)	97
8.7. Taux de croissance annuel moyen du ratio de Palma parmi les salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles) (en pourcentage)	98
A2.1. Estimations du rapport D9/D1 pour les travailleurs salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, pays disponibles dans les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible	116
A2.2. Estimations du rapport D8/D2 pour les travailleurs salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, pays disponibles dans les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible	117

A2.3. Estimations du rapport D9/D5 pour les travailleurs salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, pays disponibles dans les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible	118
A2.4. Estimations du rapport D5/D1 pour les travailleurs salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, pays disponibles dans les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible	119
A3.1. Comparaison de la structure des revenus des travailleurs salariés et des travailleurs non salariés dans les pays qui ne montrent aucune variation ou qui montrent une diminution de la part des travailleurs faiblement rémunérés lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans l'estimation des inégalités de revenus du travail, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)	122
A3.2. Comparaison de la structure des revenus des travailleurs salariés et des travailleurs non salariés dans un panel de pays qui montrent une augmentation de la part des travailleurs faiblement rémunérés lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans l'estimation des inégalités de revenus du travail, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)	123

Liste des tableaux

5.1. Écart salarial global entre les femmes et les hommes selon les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)	40
7.1. Part de la masse salariale totale à différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial (figure 7.1) et des échelles de répartition propres à chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu (figure 7.2) en 2021 (en pourcentage)	64
7.2. Mesures des inégalités calculées selon la répartition des salaires au niveau mondial et la répartition des salaires par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (sur la base des salaires horaires)	65
7.3. Salaires mensuels moyen et médian équivalents plein temps, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, en 2006 et en 2021 (en dollars internationaux en PPA de 2021)	71
7.4. Variation totale entre 2006 et 2021 des mesures des inégalités salariales calculées sur la base de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial et des échelles de répartition des salaires par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (sur la base des salaires horaires) (en pourcentage)	74
8.1. Écarts de revenus horaires entre les travailleuses et les travailleurs, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)	90
8.2. Écarts de revenus horaires entre les travailleurs occupant un emploi formel et les travailleurs occupant un emploi informel, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)	91

Liste des encadrés

5.1. Mesurer les inégalités	33
6.1. Déterminer la croissance moyenne des salaires à différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires	57
7.1. Élaborer une échelle de répartition des salaires au niveau mondial	60
7.2. La «courbe de l'éléphant»	72
8.1. Les défis inhérents à l'étude des revenus du travail en se basant sur les données des enquêtes	77



BCE	Banque centrale européenne
EPT	équivalent plein temps
FMI	Fonds monétaire international
IPC	indice des prix à la consommation
MSTot	masse salariale totale
NEET	sans emploi et ne suivant ni études ni formation (<i>not in education, employment or training</i>)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif de développement durable
PIB	produit intérieur brut
PME	petites et moyennes entreprises
PPA	parité de pouvoir d'achat
TCMC	taux de croissance moyen constant
UE	Union européenne

Ce rapport a été préparé par l'équipe du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT, avec la contribution d'autres collègues du BIT à Genève et dans les bureaux extérieurs, sous la responsabilité de Philippe Marcadent, chef d'INWORK. Patrick Belser, Giulia De Lazzari, Rosalía Vázquez Álvarez et Ding Xu sont les principaux auteurs de ce rapport. Clemente Pignatti a aidé à la préparation des données d'enquête pour la deuxième partie du rapport. Des spécialistes des salaires du BIT, dont Guillaume Delautre (Le Caire), Xavier Estupiñan (Bangkok), Sonia Gontero (Santiago, Chili), Elva López Mourelo et Anoop Satpathy (Colombo), mais aussi Martin Weidner (INWORK), ont contribué à la rédaction de différentes parties du rapport. Claire Piper a fourni un soutien administratif et Manuel Andrés Vega Cuberos a apporté son aide à la stratégie de communication. L'Unité de gestion de la production et de l'édition des publications a coordonné le processus d'évaluation anonyme par les pairs, assuré la gestion du projet de production et développé la conception graphique, notamment la réalisation de la couverture et la mise en page. La traduction française du rapport a été assurée par Maud Megevand.

Nous remercions tout particulièrement Sukti Dasgupta, directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT.

Nous exprimons également notre reconnaissance auprès de tous les bureaux nationaux de statistique qui nous ont aidés dans nos efforts de collecte des données. Nous tenons à saluer la contribution essentielle du Département de statistique du BIT et de l'équipe du SIMT/OIT (Système d'information et d'analyse du marché du travail pour l'Amérique latine et les Caraïbes) au Panama, en particulier Horacio Barría qui a fourni des données sur les salaires pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

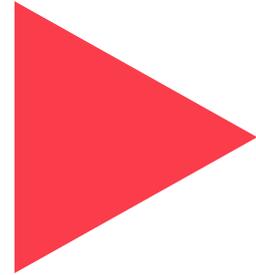
Ce rapport n'aurait pas vu le jour sous sa forme actuelle sans les contributions et commentaires hors pair des personnes suivantes dans la version préliminaire du rapport: Sévane Ananian, Samuel Asfaha, Alessandro Batazzi, Christina Behrendt, Florence Bonnet, Umberto Cattaneo, Jae-Hee Chang, Marva Corley-Coulibaly, Rafael Diez de Medina, Franz Ebert, Ernst Ekkehard, Veronica Escudero, Matias Espinosa, Roger Gomis, Steven Kapsos, Hannah Liepmann, John Maloy, Khalid Maman Waziri, Yves Perardel, Celine Peyron Bista, Iuliia Privalikhina, Shahrashoub Razavi, Catherine Saget, Miguel Sánchez Martínez, Ritash Sarna, Dorothea Schmidt-Klau, Pelin Sekerler Richiardi, Yanjiao Song, Sergei Suarez-Dillon Soares, José Luis Viveros Añorve et Michael Watt. Nous adressons nos plus sincères remerciements à chacun d'entre eux.

Enfin, nous tenons à remercier les deux évaluateurs anonymes qui ont examiné le rapport, ainsi que tous les évaluateurs internes des différents départements du BIT.

Une partie du rapport se fonde sur les données d'Eurostat (statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (UE-SILC), 2018). Nous remercions Eurostat de nous avoir fourni ces données sous le numéro de contrat RPP 174/2023-LFS-EU-SILC-SES. La responsabilité de toutes les conclusions tirées de ces données incombe entièrement aux auteurs de ce rapport.

Résumé analytique





▶ Partie I. Évolutions récentes dans le domaine des salaires

La présente édition du *Rapport mondial sur les salaires* témoigne du fait qu'après une période caractérisée par la nette augmentation des prix, qui s'est traduite par une croissance négative des salaires réels, le salaire nominal moyen au niveau mondial a recommencé à croître plus vite que l'inflation. La baisse progressive de l'inflation s'est amorcée en 2023, puis s'est accentuée en 2024. Ce déclin s'est produit à des rythmes différents selon les pays, la hausse des prix ayant nettement ralenti dans les pays à revenu élevé, tandis que l'inflation – bien que réduite – demeure la dure réalité dans de nombreux pays émergents et pays en développement. Bien que les mesures prises pour contenir l'inflation aient eu pour effet de ralentir la forte reprise constatée après la pandémie, la croissance économique mondiale s'est avérée résiliente et s'est stabilisée à 3,3 pour cent en 2023. Elle devrait rester à peu près au même niveau, à 3,2 pour cent, en 2024.

Après avoir chuté à –0,9 pour cent en 2022, la croissance des salaires réels à l'échelle mondiale s'est redressée en 2023, affichant une hausse de 1,8 pour cent. Lorsque l'on exclut la Chine – où la croissance rapide des

salaires a un impact significatif sur la moyenne au niveau mondial –, la croissance des salaires réels à l'échelle mondiale est passée de –1,5 pour cent en 2022 à 1,3 pour cent en 2023. Des écarts importants demeurent entre les économies avancées et les économies émergentes du G20 concernant la croissance des salaires réels. Alors que les économies avancées du G20 ont enregistré une baisse des salaires réels pendant deux années consécutives (–2,8 pour cent en 2022 et –0,5 pour cent en 2023), sur cette même période, la croissance des salaires réels est demeurée positive dans les économies émergentes du G20 (1,8 pour cent en 2022 et 6,0 pour cent en 2023).

Les données préliminaires disponibles pour les deux premiers trimestres de l'année 2024 indiquent que, au niveau mondial, les salaires réels ont progressé de 2,7 pour cent en 2024, soit la plus forte hausse enregistrée au cours de ces quinze dernières années. Lorsque l'on exclut la Chine, la croissance des salaires réels au niveau mondial est estimée à 2,3 pour cent en 2024. Après deux années de croissance négative, la croissance des salaires réels dans les économies avancées du G20 est redevenue positive pour s'établir à 0,9 pour cent, tandis qu'une hausse de 5,9 pour cent a été enregistrée dans les économies émergentes du G20.

Lorsque l'on examine les données au niveau régional, la croissance des salaires réels reste hétérogène, le salaire moyen ayant augmenté plus rapidement en Asie

et dans le Pacifique, en Asie centrale et occidentale et en Europe de l'Est que dans les autres régions du monde. L'Afrique et l'Asie et le Pacifique, ainsi que l'Asie centrale et occidentale ont été les seules régions à avoir enregistré, en 2022, une hausse du salaire réel moyen, qui a reculé dans toutes les autres régions du monde, avec une baisse oscillant entre -0,8 pour cent en Europe de l'Est et -3,7 pour cent en Europe de l'Ouest, du Nord et du Sud. En 2023, la croissance des salaires réels est redevenue positive dans la plupart des régions, à l'exception de l'Afrique, de l'Amérique du Nord et de l'Europe de l'Ouest, du Nord et du Sud, qui a connu un taux de croissance de -2,4 pour cent, 0,0 pour cent et -0,2 pour cent respectivement. À l'exception de l'Afrique et des États arabes, où le salaire réel moyen est resté stable, le salaire réel moyen a augmenté dans toutes les régions du monde en 2024, avec des augmentations oscillant de 17,9 pour cent en Asie centrale et occidentale à 0,3 pour cent en Amérique du Nord.

Il ressort également du présent rapport que, sur la période allant de 1999 à 2024, la productivité du travail dans les pays à revenu élevé a, en moyenne, augmenté plus rapidement que le salaire réel (29 pour cent contre 15 pour cent). Cet écart s'est principalement creusé entre 1999 et 2006, après quoi ces deux valeurs ont évolué en parallèle, à l'exception de quelques écarts temporaires pendant la crise financière de 2008-09 et la crise liée au COVID-19.

En 2022 et en 2023, plus de pays que d'habitude ont ajusté le niveau de leur(s) salaire(s) minimum/minima, ce qui indique que les politiques en la matière ont généralement pris en considération la hausse de l'inflation. Toutefois, dans la plupart des cas, ces ajustements ont été insuffisants pour compenser l'augmentation du coût de la vie pour les travailleurs percevant un salaire minimum. En se fondant sur un échantillon de 160 pays, les données disponibles révèlent que près de 60 pour cent des pays ont ajusté la valeur de leur(s) salaire(s) minimum/minima en 2022, mais que dans seulement un pays sur quatre ces ajustements se sont traduits

par une augmentation de la valeur réelle du/des salaire(s) minimum/minima. Même si dans 55 pour cent des pays composant cet échantillon, le(s) salaire(s) minimum/minima a/ont augmenté en termes réels en 2023, dans la plupart des cas ces augmentations ont été insuffisantes pour compenser la baisse des deux années précédentes.

Il est essentiel que l'ajustement du salaire minimum, qui vise à protéger le pouvoir d'achat des bas salaires tout en tenant compte des facteurs économiques, demeure une priorité. Cela est d'autant plus important que le présent rapport confirme que la crise du coût de la vie enregistrée en 2021 et en 2022 a eu des répercussions plus importantes sur les travailleurs faiblement rémunérés et leur famille, qui consacrent une plus grande part de leurs revenus à des biens et services essentiels dont le prix a augmenté plus rapidement que l'indice moyen des prix à la consommation.

► Partie II. Évolution des inégalités des revenus du travail au cours du XXI^e siècle

La deuxième partie du présent rapport analyse les inégalités salariales et les inégalités des revenus du travail aux niveaux mondial, régional et national au cours du premier quart du XXI^e siècle. Alors que les salaires ne concernent que les salariés, la notion de «revenus du travail» se réfère, quant à elle, aux revenus des salariés et des non-salariés, ces derniers représentant environ 48 pour cent de la population active. À l'échelle mondiale, de nombreux décideurs ont fait de la réduction des inégalités des revenus des ménages l'un de leurs objectifs. Dans la mesure où les revenus du travail représentent la principale source de subsistance

de la plupart des ménages dans le monde¹, les inégalités des revenus du travail sont un facteur important des inégalités globales des revenus des ménages. La deuxième partie du présent rapport débute par un examen des inégalités salariales, puis élargit l'analyse à l'étude des inégalités des revenus du travail. À cette fin, le rapport fait appel à différents outils pour mesurer les inégalités: la part des travailleurs faiblement rémunérés, le ratio de Palma² et quatre mesures issues d'écartes interdécales.

De fortes inégalités salariales persistent dans les pays du monde entier

En se fondant sur les données des enquêtes récentes sur le salaire horaire de 82 pays, représentant à eux seuls environ 76 pour cent des salariés au niveau mondial, le présent rapport illustre la manière dont le niveau des inégalités salariales varie considérablement d'un pays à l'autre, les pays à faible revenu affichant, en moyenne, le plus fort niveau d'inégalité salariale, contrairement aux pays à revenu élevé qui affichent quant à eux le niveau le plus bas. Ces résultats restent cohérents indépendamment de l'outil utilisé pour mesurer les inégalités salariales. Dans les pays à faible revenu, en moyenne, près de 22 pour cent des salariés perçoivent moins de la moitié du salaire horaire médian de leur pays, tandis que cette proportion tombe à 17 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, à 11 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à 3 pour cent dans les pays à revenu élevé. De manière générale, les inégalités salariales sont plus élevées parmi les salariés de la moitié supérieure que dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires. Ce résultat a des répercussions importantes sur les politiques, dans la mesure où des mesures

différentes sont susceptibles d'être efficaces pour réduire les inégalités salariales à différents points de l'échelle des salaires.

Dans les groupes de pays classés selon leur revenu, les femmes et les travailleurs de l'économie informelle sont surreprésentés au bas de l'échelle des salaires et, par conséquent, au sein du groupe des travailleurs faiblement rémunérés. La situation des travailleurs migrants varie en fonction du niveau de revenu du pays d'accueil. Les travailleurs migrants salariés sont surreprésentés parmi les travailleurs faiblement rémunérés dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et dans les pays à revenu élevé tandis que, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, les travailleurs migrants sont surreprésentés dans la partie supérieure de l'échelle des salaires. Toutefois, ce constat ne tient peut-être pas compte de la situation des réfugiés, qui peuvent ne pas être inclus dans les statistiques utilisées dans le cadre de ce rapport. Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, l'informalité parmi les travailleurs faiblement rémunérés est supérieure à 90 pour cent, tandis que cette proportion varie entre 49 et 75 pour cent pour les salariés pris dans leur ensemble. En raison de l'absence de données disponibles dans les enquêtes utilisées, le rapport ne propose pas d'estimations sur l'informalité pour les pays à revenu élevé.

L'estimation de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes situés au sein de différents déciles de l'échelle des salaires révèle que les hommes perçoivent un salaire plus élevé que celui des femmes, indépendamment du niveau de revenu des pays pris en considération et cela dans l'ensemble de l'échelle des salaires. Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est plus élevé dans la partie inférieure de l'échelle

1. Le revenu du ménage peut inclure un ou plusieurs des éléments suivants: les revenus du travail, les revenus issus d'investissements (par exemple les gains en capital ou les gains provenant de la location d'un bien), les prestations de sécurité sociale, les pensions, la retraite, les prestations sociales et les transferts de fonds.
2. Le ratio de Palma mesure les inégalités de revenu. Il est défini en divisant la masse salariale totale (estimée sur la base des salaires horaires) accumulée par les 10 pour cent de salariés les plus aisés par celle accumulée par les 40 pour cent de salariés les plus pauvres.

des salaires (où les femmes sont davantage susceptibles d'être employées dans des professions faiblement rémunérées et dans des secteurs caractérisés par un fort niveau d'informalité) et plus faible dans la partie supérieure de l'échelle des salaires (où une minorité de femmes hautement qualifiées perçoivent des salaires élevés, probablement dans le secteur public où les salaires ont tendance à être davantage équitables). Dans les pays à revenu élevé, l'écart de rémunération entre femmes et hommes a tendance à être plus restreint dans la partie inférieure de l'échelle des salaires que dans la partie supérieure.

La baisse des inégalités salariales au sein des pays prévaut au XXI^e siècle

En se fondant sur un échantillon de 72 pays, représentant environ 73 pour cent des salariés au niveau mondial, il ressort du présent rapport qu'environ deux tiers de ces pays ont connu une réduction des inégalités salariales depuis le début du XXI^e siècle. Le constat reste le même quel que soit l'outil de mesure des inégalités utilisé. Bien que prédominante dans l'ensemble des groupes de pays classés selon leur revenu, la baisse des inégalités salariales a été plus prononcée dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Selon l'outil utilisé pour mesurer les inégalités, la baisse moyenne des inégalités salariales varie entre 0,7 et 0,3 pour cent par an dans les pays à revenu élevé, entre 1,3 et 0,3 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et entre 9,6 et 3,2 pour cent dans les pays à faible revenu. La variation annuelle des inégalités salariales dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure est quasiment nulle, oscillant entre une baisse de 0,9 pour cent et une

augmentation de 0,3 pour cent, selon l'outil utilisé pour mesurer les inégalités. Au niveau mondial, la baisse moyenne varie entre 1,7 et 0,5 pour cent par an.

À quelques exceptions près, la baisse des inégalités salariales s'est produite aussi bien dans la partie supérieure que dans la partie inférieure de l'échelle des salaires.

En moyenne, ces inégalités ont toutefois davantage diminué dans la moitié supérieure de l'échelle des salaires que dans la moitié inférieure. Les inégalités salariales calculées par le ratio interdécile D9/D5³ (qui mesure les inégalités salariales dans la partie supérieure de l'échelle des salaires) ont diminué en moyenne de 0,6 pour cent par an. Lorsque l'on fait appel au ratio interdécile D5/D1 (qui mesure les inégalités salariales dans la partie inférieure de l'échelle des salaires), il apparaît que ces inégalités ont diminué de 0,5 pour cent par an. L'analyse de la croissance des salaires réels au sein des différents déciles de l'échelle des salaires de chaque pays révèle que, dans chacun des groupes de pays classés selon leur revenu, la croissance des salaires réels a été, en moyenne, plus rapide dans les déciles inférieurs, plus lente dans les déciles intermédiaires et encore plus lente dans les déciles progressivement supérieurs. Ce résultat est cohérent avec la baisse constatée concernant les inégalités salariales.

La réduction des inégalités salariales dans l'échelle des salaires au niveau mondial

Pour l'année 2021, l'échelle des salaires au niveau mondial, qui classe les salaires horaires des salariés du monde entier après les avoir convertis dans une monnaie commune⁴, révèle de forts niveaux d'iné-

3. Les ratios se réfèrent ici aux rapports entre les différents déciles au sein de l'échelle des salaires. Ainsi, par exemple, le ratio interdécile D9/D5 est calculé en divisant le salaire correspondant au seuil supérieur du neuvième décile (soit 90 pour cent) de l'échelle des salaires par le salaire médian (c'est-à-dire le seuil supérieur du cinquième décile, soit 50 pour cent).

4. Les salaires sont convertis en dollars internationaux (dollars É.-U. PPA) à l'aide de taux de conversion basés sur la parité de pouvoir d'achat. Les taux de conversion PPA permettent de convertir différentes devises en une monnaie commune et, ce faisant, d'uniformiser le pouvoir d'achat en contrôlant les écarts concernant le niveau des prix entre les différents pays.

galités salariales. Il ressort de cette échelle de salaires qu'une grande part des salariés se situe dans la partie inférieure de l'échelle des salaires et qu'une petite minorité perçoit des salaires de plus en plus élevés. En 2021, au niveau mondial, les 10 pour cent de salariés les moins bien rémunérés percevaient moins de 250 dollars É.-U. PPA par mois pour un travail à plein temps, tandis que les 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés percevaient plus de 4 199 dollars É.-U. PPA par mois pour un travail à plein temps. Les travailleurs rémunérés au salaire médian percevaient, quant à eux, 846 dollars É.-U. PPA par mois pour un travail à plein temps.

Alors que l'échelle des salaires au niveau mondial prend en considération l'ensemble des salariés comme s'ils appartenaient au même village planétaire, dans la pratique les salariés des pays à faible revenu, à revenu intermédiaire et à revenu élevé sont principalement concentrés respectivement au bas, au milieu et en haut de l'échelle des salaires au niveau mondial. Il existe d'importantes différences en termes de niveau de salaires entre les salariés qui appartiennent aux différents groupes de pays classés selon leur revenu, comme le confirment les salaires médians des pays à faible revenu, à revenu intermédiaire et à revenu élevé, estimés de manière respective à 201 dollars É.-U., 630 dollars É.-U. et 3 333 dollars É.-U. Cela signifie que le pouvoir d'achat du travailleur rémunéré au salaire médian dans les pays à faible revenu est estimé à environ 6 pour cent du pouvoir d'achat du travailleur rémunéré au salaire médian dans les pays à revenu élevé. En ce qui concerne les pays à revenu intermédiaire, le pouvoir d'achat du travailleur rémunéré au salaire médian s'élève à moins de 20 pour cent du pouvoir d'achat du travailleur rémunéré au salaire médian dans les pays à revenu élevé. Ces écarts importants entre les différents groupes de pays classés selon leur revenu expliquent le fort niveau des inégalités salariales observé au sein de l'échelle des salaires.

La comparaison de l'échelle des salaires au niveau mondial en 2021 avec celle de 2006 laisse apparaître que, au niveau mondial, les salaires réels ont augmenté au sein

de l'ensemble de l'échelle des salaires au cours de la période considérée, tandis que les inégalités salariales ont diminué. Le salaire réel médian est passé de 525 dollars É.-U. PPA par mois pour un travail à plein temps, en 2006, à 825 dollars É.-U. PPA par mois, en 2021, tandis que le niveau des inégalités salariales, mesuré par le biais du ratio interdécile D9/D1, a diminué de 28 pour cent. L'examen de l'évolution des inégalités salariales en ce qui concerne la moitié supérieure et la moitié inférieure de l'échelle des salaires au niveau mondial révèle que la réduction globale des inégalités salariales résulte de la diminution des inégalités dans la partie supérieure de l'échelle des salaires (mesurée par le ratio interdécile D9/D5), estimée à 35 pour cent au cours de la période examinée. D'autre part, les inégalités de la partie inférieure de l'échelle des salaires (mesurées par le ratio interdécile D5/D1) ont, en réalité, augmenté de 11 pour cent au cours de la même période.

Le niveau des inégalités des revenus du travail augmente lorsque les travailleurs non salariés sont pris en considération

Dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, l'analyse des inégalités des revenus du travail – plutôt que des inégalités salariales – permet d'aboutir à des résultats plus complets et plus pertinents. En effet, dans ces pays les travailleurs non salariés – c'est-à-dire les employeurs, les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale ou les travailleurs des coopératives – représentent une grande part (et, dans certains cas, la majorité) des travailleurs. Idéalement, l'étude des inégalités des revenus du travail devrait inclure l'ensemble des travailleurs non salariés. Toutefois, en raison des limites inhérentes aux données disponibles, les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale sont exclus de l'analyse, ce qui peut aboutir à une sous-estimation des inégalités des revenus du travail et, entre

autres, une sous-représentation des femmes dans le groupe des travailleurs faiblement rémunérés.

L'utilisation des dernières données disponibles, qui datent environ de 2020 et sont issues d'une cinquantaine de pays, démontre que, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, le statut dominant en matière d'emploi est celui de travailleur non salarié, tandis que, dans les pays à revenu élevé, les travailleurs non salariés restent minoritaires. Dans les pays à faible revenu, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale – dont la majorité sont des femmes – sont les principales catégories de travailleurs. Bien que les salariés soient représentés dans chacun des différents déciles, ces derniers se situent principalement dans la moitié supérieure de l'échelle des revenus du travail. Dans la majorité des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la part de travailleurs indépendants est supérieure à celle des salariés, ces derniers représentant environ entre 30 et 40 pour cent de l'ensemble des travailleurs dans la majorité des déciles de l'échelle des revenus du travail. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, les salariés – qui représentent entre 50 et 90 pour cent de l'ensemble des travailleurs – sont majoritaires dans la plupart des déciles de l'échelle des revenus du travail.

Dans la plupart des pays, la répartition des hommes et des femmes au sein de l'échelle des revenus du travail est visiblement inégale. Tout d'abord, dans la grande majorité des pays et au sein des différents déciles, la part de femmes occupant un emploi salarié est inférieure à celle des hommes. Deuxièmement, dans la plupart des pays également, la part des hommes occupant un emploi salarié augmente à mesure que l'on passe des revenus les plus faibles aux revenus les plus élevés dans l'échelle des revenus du travail. En outre, par rapport à l'écart de rémunération entre femmes et hommes, l'écart de rémunération horaire entre femmes et hommes augmente dans toutes les catégories de revenu des différents

pays lorsque les travailleurs non salariés sont pris en considération dans ces calculs. Dans l'ensemble, ces estimations confirment que, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, une grande partie des femmes gagnent leur vie en travaillant à leur propre compte, un statut souvent associé à l'emploi dans l'économie informelle où les travailleurs sont confrontés aux pires conditions de travail.

Lorsque l'on compare l'emploi formel avec l'emploi informel, les données disponibles révèlent que, dans la plupart des pays, l'emploi salarié formel se situe dans la moitié supérieure de l'échelle des revenus du travail. En revanche, dans la quasi-totalité des pays émergents et des pays en développement visés par le présent rapport, les travailleurs indépendants occupent en grande majorité un emploi informel et se situent principalement dans la moitié inférieure de l'échelle des revenus du travail. Tel que cela est le cas pour l'écart de rémunération entre femmes et hommes, l'écart de rémunération entre travailleurs dans l'emploi formel et travailleurs dans l'emploi informel augmente également lorsque les travailleurs non salariés sont pris en considération dans ces calculs, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Dans l'ensemble, les données suggèrent que, dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, les travailleurs dans l'emploi informel sont des travailleurs indépendants qui se situent au bas de l'échelle des revenus du travail, ce qui confirme que l'emploi informel est clairement associé aux pires conditions de travail.

Dans la mesure où les travailleurs non salariés sont représentés de manière disproportionnée dans la partie inférieure de l'échelle des revenus horaires du travail et que, parmi eux, les femmes et les travailleurs de l'économie informelle sont surreprésentés, il n'est pas surprenant de constater que les inégalités mesurées augmentent lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ces calculs. Tel est le cas pour la majorité des pays au sein des trois groupes de pays classés selon leur revenu pris

en considération dans le cadre de la présente analyse (à savoir les pays à faible revenu, les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure). Ainsi, dans les pays à faible revenu, où les estimations ont montré que la part des travailleurs salariés qui sont faiblement rémunérés est comprise entre 17 et 26 pour cent, la prise en considération des travailleurs non salariés dans ces calculs augmente la part des travailleurs faiblement rémunérés pour atteindre entre 19 et 47 pour cent. De la même manière, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la part des travailleurs faiblement rémunérés se situe entre 3,4 et 28 pour cent lorsque seuls les travailleurs salariés sont pris en considération, mais augmente pour atteindre entre 5 et 51 pour cent lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ces calculs. De même, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, la part des travailleurs salariés faiblement rémunérés se situe entre 2 et 29 pour cent, mais augmente pour atteindre entre 5 et 41 pour cent lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ces calculs. Lorsque l'on utilise d'autres outils pour mesurer les inégalités, les résultats conduisent à des conclusions similaires.

Bien que les inégalités mesurées augmentent lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans les calculs, les données démontrent que dans la plupart des pays de chacun des trois groupes de pays classés selon leur revenu – et en particulier dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de la tranche supérieure – les inégalités de revenus du travail ont diminué au cours du premier quart du XXI^e siècle. Par exemple, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la baisse de la part des travailleurs faiblement rémunérés a oscillé entre 4 et 11 pour cent par an. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, la baisse de la part des travailleurs faiblement rémunérés a, quant à elle, oscillé entre 0,1 et 11 pour cent par an. Les estimations de l'évolution du ratio de Palma conduisent à des résultats similaires.

► Partie III. Pour aller plus loin

Bien que les différents outils disponibles pour mesurer les inégalités permettent d'aboutir à la même conclusion, à savoir que les inégalités salariales et les inégalités des revenus du travail ont diminué dans la majorité des pays depuis le début du XXI^e siècle, les défis inhérents aux données disponibles pour mesurer et estimer l'évolution de ces inégalités nécessitent davantage de recherches pour permettre de confirmer ce résultat. Partout dans le monde, la majorité des bureaux nationaux de statistique collectent des données pouvant être utilisées pour analyser les inégalités, par exemple au moyen d'enquêtes sur la main-d'œuvre, d'enquêtes auprès des établissements et/ou d'enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages. Ces données constituent une source d'information importante pour étudier les évolutions récentes des inégalités. Cependant, ces différentes sources de données ont chacune leurs points forts et leurs points faibles, et la fréquence à laquelle ces données sont collectées varie naturellement d'un pays à l'autre. À l'avenir, des recherches supplémentaires seront nécessaires pour mieux comprendre les évolutions aux niveaux mondial et régional en matière d'inégalités salariales et d'inégalités des revenus du travail, et identifier les facteurs à l'origine de ces changements.

Il ressort du présent rapport que, malgré le déclin des inégalités salariales observé au cours du premier quart du XXI^e siècle, le niveau actuel de ces inégalités – et, dans une plus large mesure, le niveau actuel des inégalités des revenus du travail – reste beaucoup trop élevé. Dans les pays à revenu élevé, où une grande majorité des travailleurs sont salariés, la baisse des inégalités salariales a contribué à réduire le niveau global des inégalités des revenus des ménages. Dans les pays à faible revenu, les salariés représentent encore une minorité parmi l'ensemble des travailleurs, alors que, dans un grand nombre de pays à revenu intermédiaire, les salariés représentent moins

de la moitié de l'emploi total. L'analyse de l'échelle des salaires au niveau mondial révèle que, même si au niveau mondial les inégalités salariales ont diminué depuis le début du siècle, elles ont augmenté dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires, sous l'effet de la faible croissance des salaires réels dans les pays à faible revenu. La réduction future des inégalités salariales au niveau mondial dépendra de l'augmentation des salaires dans les pays à faible revenu. Lorsque l'on prend en considération les millions de travailleurs non salariés, il apparaît que les mesures des inégalités des revenus du travail augmentent massivement.

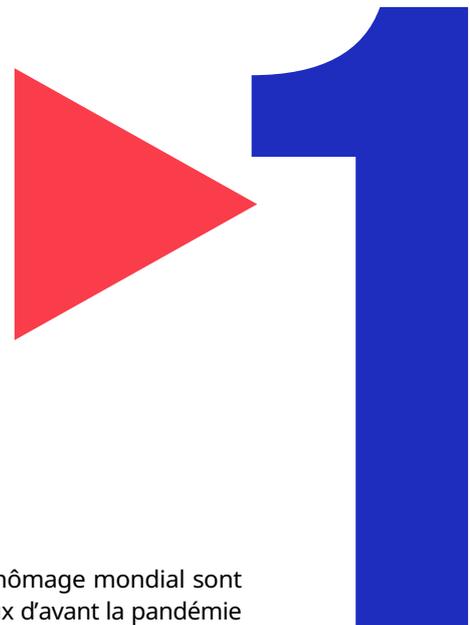
Les stratégies nationales visant à réduire les inégalités salariales devraient envisager de renforcer les politiques et les institutions salariales, et s'attaquer aux causes profondes des bas salaires. Selon la récente réunion tripartite d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, de l'OIT:

- ▶ la négociation collective et/ou la fixation du salaire minimum légal par le biais du dialogue social tripartite devraient être la voie à suivre pour fixer et ajuster les salaires;
- ▶ les besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que les facteurs économiques doivent être pris en considération dans le cadre de la fixation des salaires;
- ▶ les politiques salariales et les mécanismes de fixation des salaires devraient promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, l'équité et la non-discrimination;
- ▶ des données et des statistiques fiables doivent être utilisées dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles; et
- ▶ les circonstances nationales et les causes profondes des bas salaires doivent être prises en considération.

Les stratégies nationales devraient donc aller au-delà de la simple fixation des salaires et tenir compte d'un ensemble plus large de facteurs, tels que la croissance de la productivité – qui peut résulter, par exemple, de la création d'un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, d'un meilleur accès au financement, ainsi que d'un soutien public fort à l'innovation tech-

nologique et au développement des compétences. Dans le même temps, des institutions du marché du travail solides et efficaces et le dialogue social peuvent contribuer à garantir que la croissance de la productivité se traduise par une augmentation des salaires, en particulier pour les personnes se situant au bas de l'échelle des salaires. Les circonstances nationales spécifiques requièrent l'adoption de mesures politiques distinctes pour réduire les inégalités salariales. Au niveau national, des données plus complètes, ainsi que des études approfondies pour comprendre les causes profondes des inégalités et leur évolution dans un contexte national spécifique, peuvent contribuer à l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles.

Enfin, la réduction du niveau d'inégalité des revenus des ménages nécessite également une redistribution des revenus par le biais du régime fiscal et des transferts sociaux au niveau national. Le niveau de redistribution par le biais des impôts et des transferts dépend de nombreux facteurs, tels que notamment le montant des impôts prélevés et distribués, la progressivité du régime fiscal (c'est-à-dire la mesure dans laquelle les personnes percevant un revenu élevé versent une plus grande part de leurs revenus en impôts) et la mesure dans laquelle les transferts sociaux bénéficient davantage aux ménages à faible revenu qu'aux ménages à revenu élevé. Dans les pays en développement, cependant, les possibilités de redistribution par le biais des impôts et des transferts sociaux sont relativement limitées en raison de la proportion importante de travailleurs indépendants, qui travaillent en grande majorité au sein de l'économie informelle et dont les revenus du travail – tel qu'exposé dans le présent rapport – sont encore inférieurs à ceux des salariés. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des politiques et des mesures qui favorisent à la fois la productivité, le travail décent et la formalisation de l'économie informelle.



La publication du *Rapport mondial sur les salaires 2024-25* fait suite à une période de forte inflation qui s'est traduite par une croissance négative des salaires réels moyens à l'échelle mondiale en 2022, pour la première fois depuis le lancement de la série en 2006. Dès 2023, l'inflation a progressivement diminué, à des rythmes différents selon les pays, la croissance des prix ayant ralenti plus nettement dans les pays avancés que dans les pays émergents et les pays en développement¹. Les mesures adoptées pour contenir l'inflation ont eu pour effet de ralentir la forte reprise économique postpandémie, bien qu'à un degré plus limité que prévu, la croissance économique s'étant avérée plutôt résiliente (FMI 2024b).

Alors qu'à l'échelle mondiale le marché du travail se caractérise encore par des déficits d'emploi considérables et des niveaux élevés d'informalité (OIT 2024a), il est désormais bien établi que la participation au marché du

travail et le taux de chômage mondial sont revenus à leurs niveaux d'avant la pandémie (OIT 2024b). Mais qu'en est-il des salaires?

La première partie du *Rapport mondial sur les salaires* évalue dans quelle mesure et de quelle manière les salaires réels moyens se sont redressés à mesure que l'inflation a progressivement diminué en 2023 et au premier semestre de 2024. À cet effet, le présent rapport examine l'évolution des salaires aux niveaux mondial, régional et national. Ce rapport analyse également les ajustements opérés récemment au niveau des salaires minima nominaux et réels, en examinant dans quelle mesure les politiques en matière de salaire minimum ont répondu à l'augmentation de l'inflation.

La deuxième partie du rapport est, quant à elle, consacrée aux inégalités salariales et à leur évolution au cours du XXI^e siècle. Au cours du premier quart du siècle, des progrès significatifs ont été réalisés en termes

¹ Il convient de noter que, dans les deux premières parties du rapport, les pays sont regroupés à l'aide de classifications différentes. La première partie, qui examine la croissance des salaires réels dans le contexte économique actuel en s'appuyant sur des variables économiques publiées par le Fonds monétaire international (FMI), utilise la classification du FMI qui établit une distinction entre les «pays avancés» et les «pays émergents et pays en développement». La deuxième partie du rapport, qui utilise des données nationales, a davantage recours à la classification des pays en fonction de leur revenu, mise en place par la Banque mondiale. Cette classification est mise à jour chaque année et se fonde uniquement sur le revenu national brut (RNB) par habitant d'un pays donné. Cependant, bien qu'elle ne suive pas des critères stricts, la classification du FMI, utilisée au sein de la première partie du rapport, prend en considération non seulement le revenu mais également d'autres facteurs, tels que la diversification industrielle et le niveau d'intégration du pays dans le système financier mondial. Bien que ces deux types de classification ne soient pas équivalents, ils se recoupent largement. En effet, tous les pays à faible revenu, à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (selon la Banque mondiale) sont classés parmi les pays émergents et les pays en développement (selon le FMI). Toutefois, tous les pays à revenu élevé (selon la Banque mondiale) ne sont pas classés parmi les pays avancés (selon le FMI). Parmi les exemples de pays à revenu élevé qui ne sont pas considérés comme des pays avancés, car ils ne bénéficient pas d'une économie diversifiée caractéristique d'un pays avancé, figurent notamment le Koweït et le Qatar.

de croissance économique, de création d'emplois salariés² et de réduction de la pauvreté extrême liée au travail³. Cependant, le niveau élevé des inégalités – à l'échelle mondiale et au sein même des pays – demeure une préoccupation majeure. La deuxième partie du rapport examine plus précisément les inégalités salariales comme l'une des dimensions des inégalités. Le présent rapport mesure le niveau des inégalités salariales dans un large échantillon de pays, ainsi qu'au niveau mondial, et examine l'évolution de ces mesures depuis le début du XXI^e siècle. Le rapport examine également le positionnement des femmes par rapport aux hommes au sein de l'échelle de la répartition des salaires et offre de nouvelles perspectives sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les pays à revenu élevé, la plupart des travailleurs sont des salariés, et les inégalités salariales constituent donc un facteur déterminant des inégalités de revenus des ménages. Cependant, dans les pays à revenu intermédiaire et surtout dans les pays à faible revenu, la plupart des travailleurs sont

des travailleurs non salariés qui travaillent principalement au sein de l'économie informelle. Les informations sur les inégalités salariales sont donc moins représentatives des inégalités de revenus globales. Telle est la raison pour laquelle cette édition du *Rapport mondial sur les salaires* élargit également l'analyse afin d'examiner non seulement les salaires des travailleurs salariés mais également les revenus du travail des travailleurs non salariés⁴. Ce rapport illustre ensuite les modalités de comparaison entre les inégalités salariales et les inégalités globales de revenus du travail, tout en mettant en lumière les répercussions de la prise en compte des travailleurs non salariés sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Enfin, la troisième partie du rapport analyse les perspectives de croissance des salaires à court terme, en mettant l'accent sur certains axes d'intervention politique qui permettraient de renforcer les méthodes de fixation des salaires et de s'attaquer aux causes profondes des bas salaires.

2 L'emploi salarié a augmenté d'environ 50 pour cent à l'échelle mondiale depuis 2000 (OIT 2024b).

3 Définie comme la situation où un salarié perçoit moins de 2,15 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) par jour et par personne en termes de parité de pouvoir d'achat (PPA). La prévalence de l'extrême pauvreté dans le monde du travail est passée de 27,6 pour cent au début du siècle à 6,9 pour cent en 2023 (OIT 2024b).

4 Pour de plus amples informations sur la manière dont les revenus du travail sont définis et calculés au sein de ce rapport, voir le chapitre 8.



**Rapport
mondial
sur les
salaires**

Partie



Les salaires au XXI^e siècle: un bref aperçu



Contexte économique mondial et marché du travail

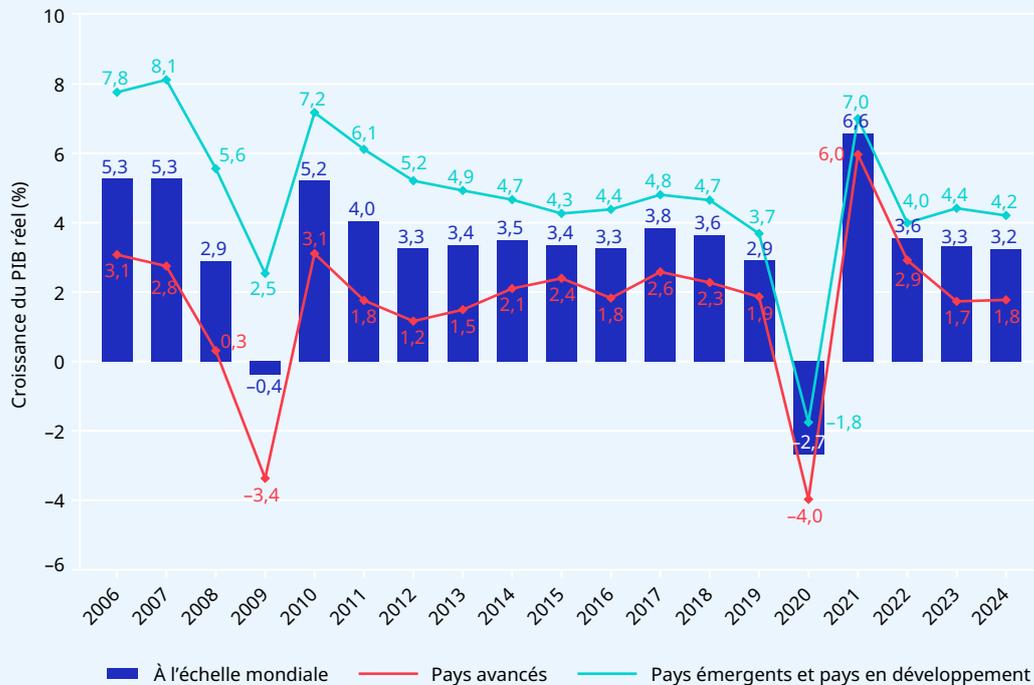
► 2.1. La croissance économique

Dans le sillage de la forte reprise postpandémie, la croissance du produit intérieur brut (PIB) mondial a diminué, passant de 6,6 pour cent en 2021 à 3,6 pour cent en 2022, puis à 3,3 pour cent en 2023 (figure 2.1). Les mesures mises en œuvre pour modérer l'inflation au niveau mondial, qui est apparue en 2021 et a atteint son pic en 2022, ont contribué à ce ralentissement de la croissance économique mondiale. Toutefois, grâce à différents facteurs, notamment les dépenses soutenues des ménages et des entreprises en raison de l'épargne accumulée durant la pandémie, ainsi que les politiques budgétaires expansionnistes dans certaines régions du monde, en particulier dans les pays avancés, le resserrement de la politique monétaire a

eu un impact moins important que prévu sur la croissance économique. La croissance du PIB mondial devrait légèrement diminuer pour atteindre 3,2 pour cent en 2024, avec une croissance économique de 1,8 pour cent dans les pays avancés et de 4,2 pour cent dans les pays émergents et les pays en développement (FMI 2024b).

Toutefois, ces tendances masquent d'importantes disparités au niveau régional. Parmi les pays avancés, la croissance économique dans la zone euro est restée inférieure à 1 pour cent, passant de 0,4 pour cent en 2023 à 0,8 pour cent en 2024, tandis qu'elle était nettement plus élevée aux États-Unis, étant estimée à 2,9 pour cent en 2023 et à 2,8 pour cent en 2024. Parmi les pays émergents et les pays en développement, l'Asie reste la région qui connaît la croissance la plus rapide, avec une croissance économique supérieure à 5 pour cent en 2023 et en 2024 (respectivement, 5,7 pour cent et 5,3 pour cent), suivie par l'Afrique subsaharienne, qui a enregistré

► **Figure 2.1. Croissance économique annuelle moyenne mesurée par le PIB en prix constants de 2015, 2006-2024 (en pourcentage)**



Source: FMI 2024b.

une croissance du PIB de 3,6 pour cent aussi bien en 2023 qu'en 2024. En revanche, la croissance économique en Amérique latine et dans les Caraïbes est restée à des niveaux plus modestes en 2023 (2,2 pour cent) et en 2024 (2,1 pour cent).

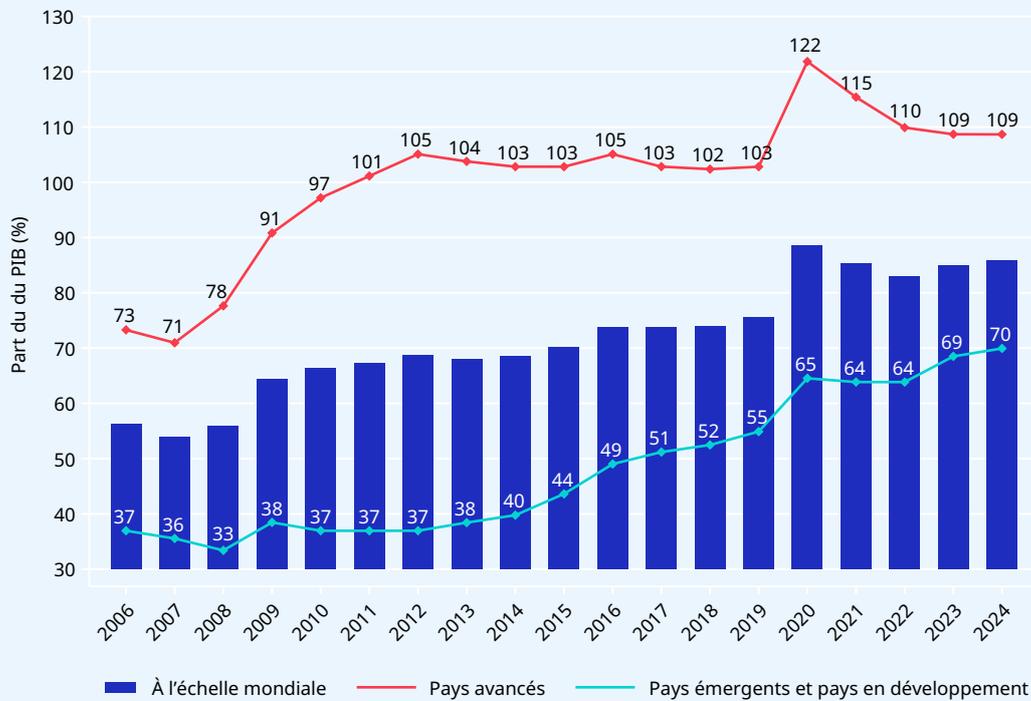
Les tensions géopolitiques croissantes, notamment la guerre en Ukraine et le conflit entre Israël et le Hamas, pourraient continuer à limiter les échanges internationaux et à détériorer les relations internationales, pesant ainsi sur les perspectives de croissance. À plus long terme, le changement climatique demeure une menace pour la croissance durable dans tous les pays. Les pays en développement sont particulièrement concernés par le changement climatique qui se traduit par des phénomènes météorologiques extrêmes de plus en plus fréquents, avec des effets dévastateurs sur les infrastructures privées et publiques, des perturbations au niveau de la

production et de la continuité des activités, sans oublier une baisse de la productivité.

► 2.2. L'évolution de la dette publique

En 2020, la dette publique des pays avancés a fortement augmenté en raison des dépenses sans précédent engagées pour soutenir les entreprises et les ménages pendant la pandémie liée au COVID-19 et la crise du coût de la vie qui s'est ensuivie. Après cette augmentation rapide, la dette publique a diminué de manière significative jusqu'en 2022, puis s'est stabilisée. Malgré cela, dans les pays avancés, le rapport dette/PIB (c'est-à-dire la dette publique brute) devrait rester supérieur aux niveaux d'avant la pandémie, atteignant

► **Figure 2.2. Dette publique brute en pourcentage du PIB, 2006-2024 (en pourcentage)**



Source: FMI 2024b.

109 pour cent en 2024 (figure 2.2). Si, pendant la pandémie, la hausse des dépenses publiques dans les pays émergents et les pays en développement a été plus modeste que celle observée dans les pays avancés, leur dette publique brute a continué d'augmenter ces dernières années, passant de 65 pour cent en 2020 à 70 pour cent en 2024.

La difficulté des pays émergents et pays en développement à revenir aux niveaux de dette publique prépandémie reflète le caractère limité de leur marge de manœuvre budgétaire, et l'augmentation de la dette publique brute qui s'est accentuée ces dernières années peut être en partie attribuée à la hausse des coûts du service de la dette en raison de taux d'intérêt historiquement élevés et du cours élevé du dollar américain (FMI 2023). Pour de nombreux pays en développement, la hausse des taux d'intérêt dans les pays avancés s'est également traduite par des sor-

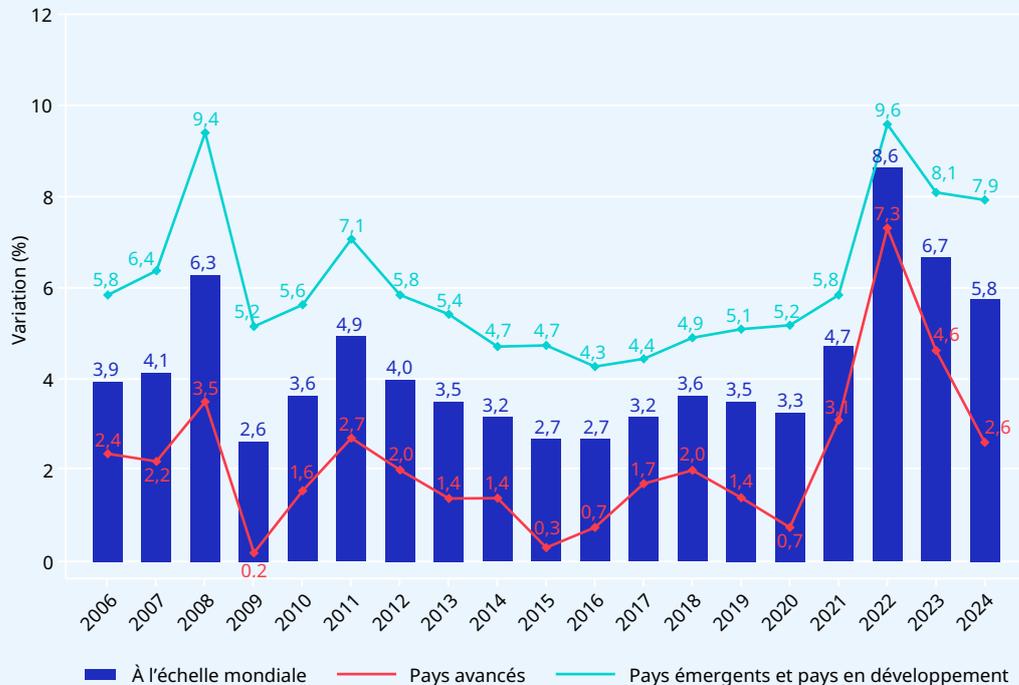
ties de capitaux, ce qui a entraîné une diminution des réserves de change et une hausse des coûts d'emprunt.

► 2.3. Les taux d'inflation

L'accélération des taux d'inflation, qui ont atteint leur plus fort niveau en 2022 (8,6 pour cent à l'échelle mondiale, 7,3 pour cent dans les pays avancés et 9,6 pour cent dans les pays émergents et les pays en développement), a eu un impact décisif sur la valeur réelle des salaires.

Depuis 2022, l'inflation a diminué à l'échelle mondiale, passant de 8,6 pour cent en 2022 à 6,7 pour cent en 2023; elle devrait atteindre 5,8 pour cent en 2024 (figure 2.3). Cependant, cette modération de l'inflation devrait se

► **Figure 2.3. Taux d'inflation mesurés par la variation de l'indice moyen des prix à la consommation, 2006-2024 (en pourcentage)**



Source: FMI 2024b.

produire à des rythmes différents selon les pays. Les projections indiquent qu'en 2024 l'inflation devrait baisser dans les pays avancés, où elle est estimée à 2,6 pour cent, tandis que les pays émergents devront attendre au moins jusqu'en 2025 pour enregistrer une diminution marquée des prix. Les pays émergents mettront donc davantage de temps à atteindre leurs objectifs en matière d'inflation. La baisse plus rapide de l'inflation dans les pays avancés est due à une combinaison de différents facteurs, tels que la mise en œuvre de politiques monétaires et l'atténuation des chocs sur les prix qui avaient affecté de manière disproportionnée lesdits pays (FMI 2024a).

En 2023, l'inflation a eu tendance à ralentir, principalement en raison de la baisse des prix des denrées alimentaires et de l'énergie. Toutefois, la nouvelle baisse prévue pour 2024 à l'échelle mondiale devrait être principalement liée à une baisse de l'inflation sous-jacente, qui exclut les composantes les plus

volatiles du panier de biens, à savoir les denrées alimentaires et l'énergie, ainsi que les composantes dont les prix sont réglementés par les gouvernements. Bien que l'inflation ait ralenti depuis son pic de 2022, le coût des denrées alimentaires et le coût du logement restent élevés. Concrètement, cela signifie que l'inflation à laquelle sont confrontés les ménages à faible revenu, qui consacrent une part relativement plus importante de leurs revenus à l'alimentation et au logement, reste supérieure au taux d'inflation tel que mesuré par l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC). Le riz représente une exception notable à la baisse généralement observée des prix des denrées alimentaires, son prix ayant augmenté de 21 pour cent en 2023 (Banque mondiale 2024). Étant donné que le riz constitue un aliment de base pour de nombreux ménages à faible revenu dans le monde, cette tendance est susceptible d'accroître l'insécurité alimentaire.

▶ 2.4. Le contexte du marché du travail

Après une baisse de l'emploi de 2 pour cent enregistrée en 2020 à l'échelle mondiale, en raison de la crise liée au COVID-19, la croissance de l'emploi est restée positive pendant trois années consécutives à partir de 2021. Bien que l'augmentation de 2,2 pour cent enregistrée en 2023 soit inférieure à l'augmentation de 2,8 pour cent enregistrée en 2021 et 2022, le taux de croissance de l'emploi reste supérieur à celui de 1,3 pour cent observé en 2019, année précédant la pandémie (OIT 2024b). Le ralentissement de la croissance de l'emploi enregistré en 2023 a été plus prononcé dans les pays à revenu élevé et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. Après une baisse significative en 2020, l'emploi des femmes a augmenté deux fois plus vite à l'échelle mondiale que celui des hommes en 2023, sous l'effet d'un afflux de femmes sur le marché du travail dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Toutefois, cette tendance devrait s'inverser en 2024, le taux d'emploi des hommes devant croître nettement plus rapidement que celui des femmes.

Malgré l'évolution positive des taux d'emploi à l'échelle mondiale, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par salarié à l'échelle mondiale reste inférieur d'environ 2 pour cent aux chiffres d'avant la pandémie (41,2 heures en 2023 contre 42,0 heures en 2019) (OIT 2024b). En outre, en raison de l'augmentation de la population active, le nombre de travailleurs vivant dans l'extrême pauvreté (avec moins de 2,15 dollars É.-U. par jour et par personne en termes de parité de pouvoir d'achat (PPA)) a augmenté de près de 1 million en 2023, dépassant ainsi les 241 millions dans le monde (*ibid.*).

Par ailleurs, l'emploi informel a augmenté en termes absolus en raison du nombre insuffisant d'emplois formels créés pour absorber la

croissance de l'emploi et de la population en âge de travailler, suscitant des inquiétudes en termes de déficits de travail décent pour un nombre croissant de travailleurs. Le nombre de travailleurs occupant un emploi informel est passé d'environ 1,7 milliard en 2005 à 2,0 milliards en 2024 (OIT 2024a). Malgré cela, entre 2005 et 2019, l'emploi formel a progressé plus rapidement que l'emploi informel. Cela est dû dans une certaine mesure à un effet de composition, à savoir une augmentation de la part des salariés dans l'emploi total, moins exposés à l'informalité que les travailleurs non salariés.

Pendant la pandémie liée au COVID-19 – et contrairement à ce qui s'est produit lors des crises précédentes –, l'emploi informel n'a pas joué son rôle anticyclique traditionnel d'absorption des travailleurs exclus de l'économie formelle. Au contraire, les travailleurs de l'économie informelle couraient davantage de risques de perdre leur emploi ou d'être contraints à l'inactivité que les travailleurs de l'économie formelle, ce qui a conduit à une «formalisation» ponctuelle du marché du travail dans de nombreux pays. Cette tendance s'est inversée en 2021, la croissance de l'emploi informel s'étant pleinement remise des pertes subies en 2020, tandis que l'emploi formel n'a pas retrouvé son niveau antérieur (OIT 2023a).

Les femmes et certaines catégories de travailleurs, telles que les jeunes et les personnes en situation de handicap, continuent de faire face à des défis particuliers pour trouver un travail décent. Le taux de participation des femmes au marché du travail, qui était de 48,7 pour cent en 2023, reste nettement inférieur à celui des hommes, qui s'élevait à 73,0 pour cent. Le chômage des jeunes était toujours près de 3,5 fois supérieur à celui des adultes en 2023⁵ (13,3 pour cent contre 3,9 pour cent) (OIT 2024b). Cette situation est exacerbée par le nombre considérable de jeunes qui sont sans emploi et qui ne suivent ni études ni formation (NEET). Les chiffres disponibles pour l'année 2023 indiquent qu'un jeune adulte sur cinq est en situation de NEET (OIT 2024c).

5 Le terme «jeunes» désigne les individus âgés de 15 à 24 ans, tandis que le terme «adultes» désigne les individus âgés de plus de 24 ans.



L'évolution des salaires

▶ 3.1. L'évolution des salaires à l'échelle mondiale

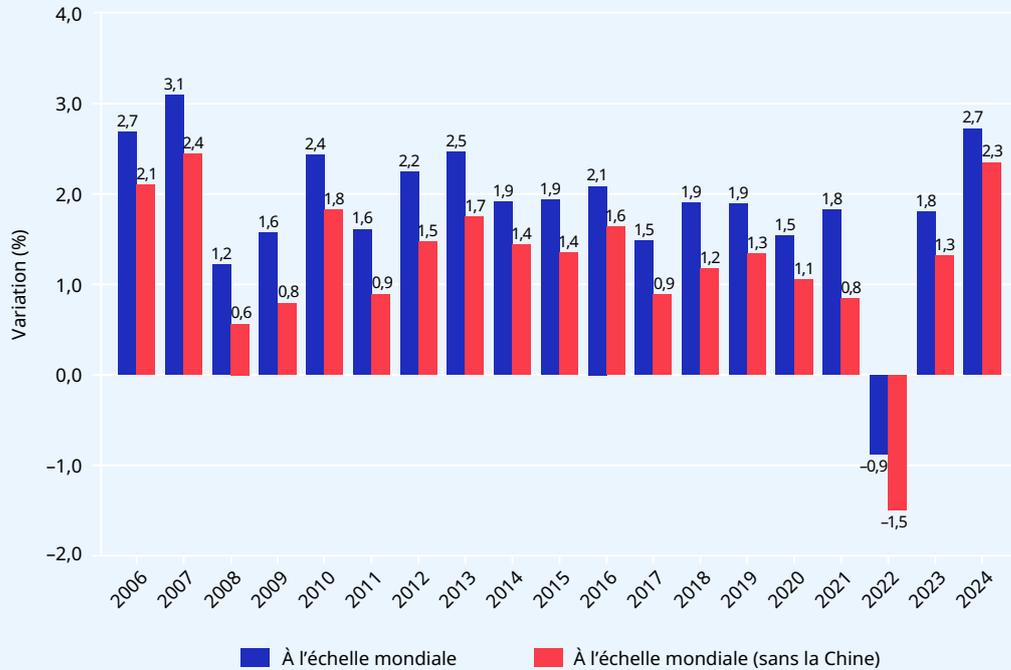
La figure 3.1 illustre la croissance annuelle moyenne des salaires réels à l'échelle mondiale entre 2006 et mi-2024⁶. Il ressort de

cette figure que, en 2022, les salaires réels ont baissé d'environ 0,9 pour cent à l'échelle mondiale. En outre, cette baisse des salaires réels à l'échelle mondiale atteint environ 1,5 pour cent lorsque l'on exclut la Chine, un pays où la croissance des salaires réels a récemment été plus élevée que dans la plupart des autres pays⁷. Avec la baisse de l'inflation, la croissance des salaires réels à l'échelle mondiale a renoué avec des valeurs positives en 2023, atteignant 1,8 pour cent, soit seulement 0,1 pour cent de moins que la croissance esti-

6 Les estimations se référant à l'année 2024 se basent sur les données des deux premiers trimestres de l'année et devront être actualisées en conséquence, à mesure que de nouvelles données seront disponibles dans les prochaines éditions du rapport.

7 La valeur correspondant à la croissance des salaires réels à l'échelle mondiale est conforme à l'estimation mentionnée au sein de l'édition précédente du *Rapport mondial sur les salaires*, publiée en novembre 2022 (concernant la version anglaise), qui ne prenait en considération que les données des deux premiers trimestres de l'année 2022. Le taux de croissance des salaires réels, hors Chine, est inférieur de 0,1 pour cent à l'estimation précédente. Les légères variations au niveau des estimations qui apparaissent entre les différentes éditions du *Rapport mondial sur les salaires* peuvent s'expliquer par plusieurs facteurs, tels que la révision des enquêtes collectant des données sur les salaires, l'exclusion de certains pays, la disponibilité de nouvelles données provenant de pays ayant répondu ou non aux précédentes demandes, et la révision d'autres sources de données utilisées pour calculer les estimations, telles que l'IPC et la productivité du travail. La méthodologie utilisée pour calculer les estimations aux niveaux mondial et régional est disponible sur la page Web thématique de l'OIT (<https://www.ilo.org/wages>, disponible uniquement en anglais). Voir également OIT 2019, annexe A.3. Les données sur les salaires et sur l'évolution des salaires propres à chaque pays sont disponibles dans la base de données mondiale sur les salaires du BIT et peuvent être téléchargées gratuitement (<https://ilostat.ilo.org/fr/>).

► **Figure 3.1. Croissance annuelle moyenne des salaires réels mensuels à l'échelle mondiale, 2006-2024 (en pourcentage)**



Source: Estimations du BIT basées sur les sources nationales officielles enregistrées par ILOSTAT, et la base de données mondiale sur les salaires du BIT.

mée pour 2019, l'année ayant précédé la pandémie. Lorsque l'on exclut la Chine, le taux de croissance des salaires réels à l'échelle mondiale est estimé à 1,3 pour cent en 2023, soit une valeur identique à celle enregistrée en 2019. La croissance annuelle des salaires réels en Chine était estimée à 4,6 pour cent en 2023, contre 2,8 pour cent en 2022, une valeur toutefois inférieure à la croissance de 7,8 pour cent enregistrée en 2021.

Poussée par une nouvelle décélération de l'inflation, la croissance des salaires réels à l'échelle mondiale devrait se renforcer pour atteindre 2,7 pour cent en 2024⁸, soit la plus forte hausse annuelle enregistrée depuis plus de quinze ans. Lorsque l'on exclut la Chine, la croissance des salaires réels à l'échelle mondiale devrait atteindre, selon les projections,

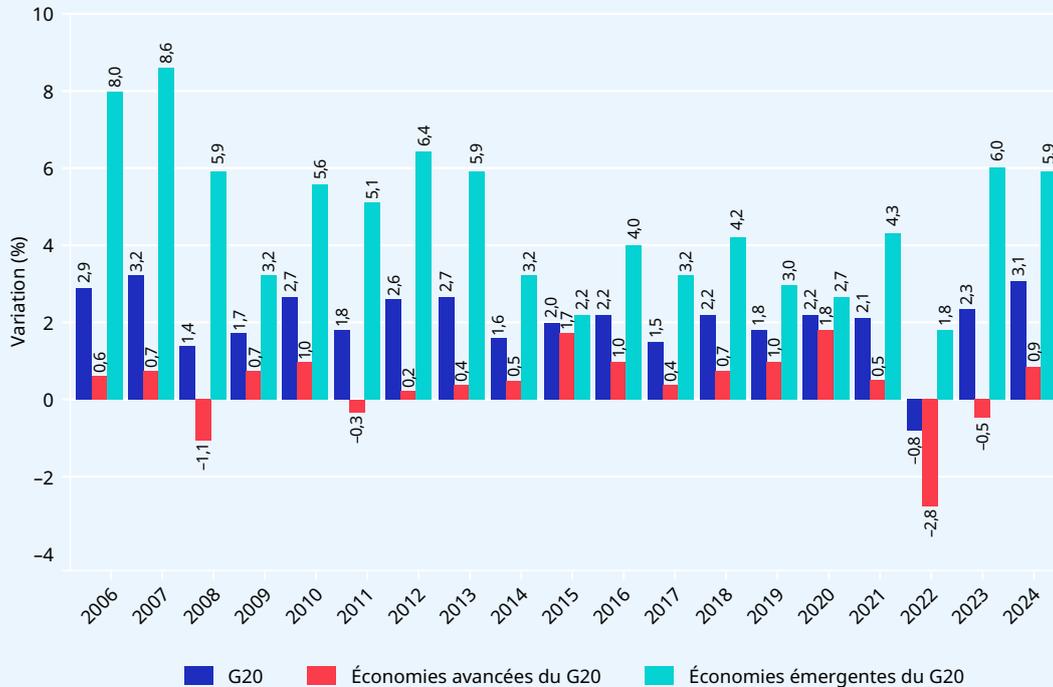
2,3 pour cent en 2024. Il convient également de noter que les deux années les plus récentes de la série ont été considérablement influencées par la Türkiye, qui connaît une période d'hyperinflation et enregistre une croissance très rapide des salaires réels⁹. Lorsque l'on exclut à la fois la Chine et la Türkiye, la croissance des salaires réels à l'échelle mondiale atteindrait 1,7 pour cent en 2024, ce qui reste la plus forte augmentation enregistrée depuis 2010.

Les estimations de la figure 3.2, qui concernent uniquement les pays du G20, représentant environ 85 pour cent du PIB mondial et 60 pour cent des salariés dans le monde, sont similaires à celles de la figure 3.1. La croissance des salaires réels au sein de l'ensemble des pays du G20 est représentée au sein de cette

⁸ Estimation à partir de la comparaison des deux premiers trimestres de l'année 2024 avec les deux premiers trimestres de l'année 2023.

⁹ La Türkiye a signalé une croissance des salaires réels de 38,8 pour cent en 2023 et de 27,2 pour cent en 2024. Selon les données les plus récentes, en Türkiye, l'inflation était estimée à 72,3 pour cent en 2022, à 53,9 pour cent en 2023 et à 60,9 pour cent en 2024.

► **Figure 3.2. Croissance annuelle moyenne des salaires réels mensuels dans les pays du G20, 2006-2024 (en pourcentage)**



Notes: Les économies avancées du G20 comprennent: l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la France, l'Italie, le Japon, la République de Corée et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord. Les économies émergentes du G20 comprennent: l'Afrique du Sud, l'Arabie saoudite, l'Argentine, le Brésil, la Chine, la Fédération de Russie, l'Inde, l'Indonésie, le Mexique et la Türkiye.

Source: Estimations du BIT basées sur les sources nationales officielles enregistrées par ILOSTAT, et la base de données mondiale sur les salaires du BIT.

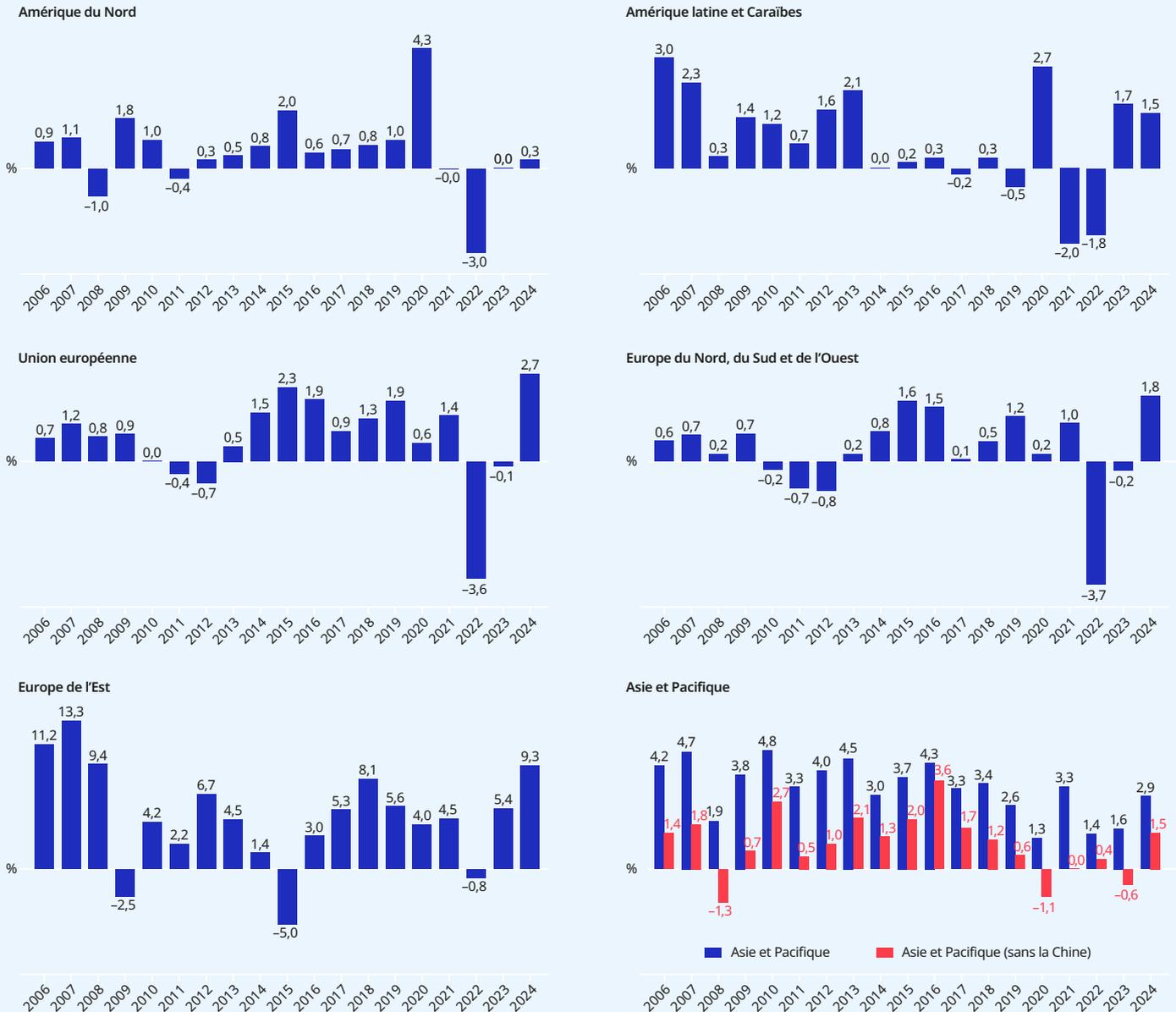
figure, avec des estimations distinctes de la croissance des salaires réels pour le groupe des économies avancées du G20 et pour le groupe des économies émergentes du G20.

La contraction de la croissance des salaires réels au sein des pays du G20, observée en 2022, est similaire à ce qui a pu être observé à l'échelle mondiale, atteignant -0,8 pour cent pour les pays du G20¹⁰. Toutefois, bien

que, en 2022, la croissance moyenne des salaires réels ait été négative au sein des économies avancées du G20 (-2,8 pour cent), cette croissance a connu un ralentissement dans les économies émergentes du G20 mais est néanmoins restée positive, étant estimée à 1,8 pour cent¹¹. S'agissant de la croissance enregistrée en 2023, l'écart s'est davantage creusé entre les économies avancées et les

10 Ce chiffre est supérieur de 0,1 point de pourcentage à l'estimation mentionnée dans le *Rapport mondial sur les salaires 2022-23*, qui utilisait les données du premier semestre de l'année 2022. Bien que modeste au niveau agrégé, cette révision est le résultat de changements importants dans les estimations des économies avancées du G20 et des économies émergentes du G20, qui ont fini par se compenser mutuellement.

11 La croissance moyenne des salaires réels dans les économies avancées du G20 a été révisée à la baisse (à hauteur de 0,6 point de pourcentage), passant de -2,2 à -2,8 pour cent, tandis que la croissance moyenne des salaires réels au sein des économies émergentes du G20 a été révisée à la hausse (à hauteur de 1,0 pour cent), passant de 0,8 à 1,8 pour cent. La révision à la baisse de l'estimation pour les économies avancées du G20 est due à une croissance annuelle des salaires réels plus faible en République de Corée et en Australie par rapport aux estimations qui se basaient sur les données du premier semestre de l'année 2022, tandis que la révision à la hausse de l'estimation pour les économies émergentes du G20 est justifiée par une forte croissance des salaires réels en Fédération de Russie, en Inde et en Türkiye.

► Figure 3.3. Croissance annuelle moyenne des salaires réels par région, 2006-2024 (en pourcentage)


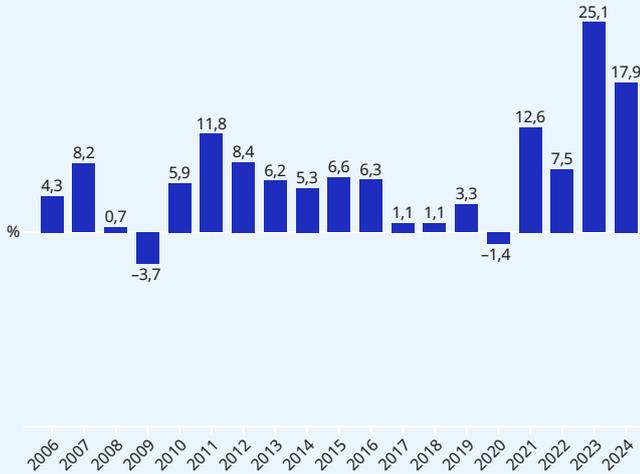
économies émergentes: la croissance des salaires réels dans les économies avancées du G20 est restée négative à -0,5 pour cent, tandis qu'elle était estimée à 6,0 pour cent dans les économies émergentes du G20, soit la plus haute valeur enregistrée au cours des dix dernières années.

En 2024, le taux de croissance des salaires réels dans les pays du G20 est, en raison de la

part importante de salariés qu'ils représentent, similaire à celui enregistré à l'échelle mondiale, s'établissant à 3,1 pour cent. Après deux années de croissance négative, les salaires réels devraient, selon les projections, augmenter en 2024 dans les économies avancées du G20, alors que leur croissance devrait rester globalement inchangée dans les économies émergentes du G20 pour s'établir à 5,9 pour cent.

► **Figure 3.3. (suite)**

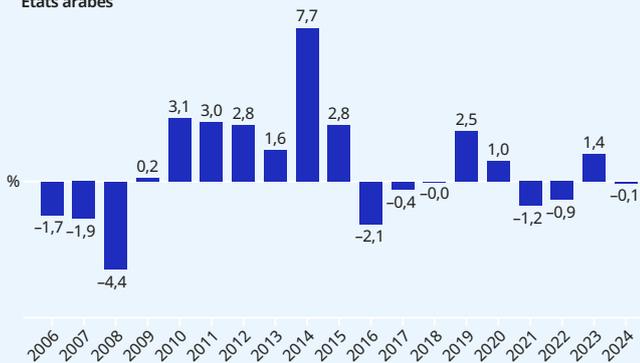
Asie centrale et occidentale



Afrique



États arabes



Note: Pour la liste des pays utilisés en vue d'obtenir les estimations à l'échelle régionale, voir la base de données du *Rapport mondial sur les salaires*, disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-mondial-sur-les-salaires-2024-25-vers-une-baisse-des-inegalites>.

Source: Estimations du BIT basées sur les sources nationales officielles enregistrées par ILOSTAT, et la base de données mondiale sur les salaires du BIT.

► 3.2. L'évolution des salaires à l'échelle régionale

La figure 3.3 illustre l'évolution de la croissance des salaires réels au sein des différentes régions du monde afin de venir compléter l'ana-

lyse réalisée à l'échelle mondiale. En examinant les données disponibles au niveau régional, il s'avère que l'évolution de la croissance des salaires réels révèle une hétérogénéité substantielle. Si la croissance des salaires réels a chuté de manière significative dans l'ensemble des régions en 2022, à la suite de la crise liée au coût de la vie, les trajectoires d'évolution des salaires réels au cours des années antérieures et postérieures à 2022 varient considérablement d'une région à l'autre.

En Amérique du Nord (Canada et États-Unis), de 2006 jusqu'à la pandémie liée au COVID-19 en 2020, la croissance des salaires réels a généralement fluctué entre 0 et 1 pour cent par an. Tel que mentionné dans le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*, au cours de la première année de la pandémie, les salaires réels en Amérique du Nord ont connu une hausse soudaine en raison d'un «effet de composition» (OIT 2021c). Il s'agit d'un phénomène qui se manifeste lorsqu'un choc économique a un impact plus important sur des secteurs ou des professions spécifiques (et donc sur des salariés dotés de caractéristiques spécifiques), entraînant ainsi un changement soudain au niveau des caractéristiques de la main-d'œuvre. En effet, lors de la pandémie liée au COVID-19, la majorité des travailleurs ayant perdu leur emploi – et donc leur revenu – étaient des salariés faiblement rémunérés, tandis que les salariés mieux rémunérés ont conservé leur emploi, ce qui a augmenté mécaniquement le salaire moyen. À mesure que la pandémie se résorbait lentement et que les salariés faiblement rémunérés revenaient sur le marché du travail, cet effet de composition s'est inversé. La croissance des salaires réels en Amérique du Nord s'est stabilisée en 2021, puis a chuté à -3,0 pour cent en 2022, l'inflation ayant érodé le pouvoir d'achat des salaires. Avec le ralentissement progressif de l'inflation, l'évolution des salaires nominaux a commencé à suivre le rythme de l'inflation, ce qui s'est traduit par une croissance nulle des salaires réels en 2023, suivie d'une légère augmentation de 0,3 pour cent en termes réels (prévision pour 2024)¹².

Après être restée pratiquement stable entre 2014 et 2019, la croissance des salaires réels en Amérique latine et dans les Caraïbes¹³ est devenue volatile depuis le début de la pandémie. La présence d'un fort effet de composition est reflétée par l'augmentation de 2,7 pour cent observée en 2020, suivie d'une baisse d'environ 2 pour cent en 2021, puis à nouveau en 2022, à mesure que les travail-

leurs faiblement rémunérés sont retournés sur le marché du travail et que l'inflation a commencé à éroder les salaires réels. Malgré une forte baisse des salaires réels en Argentine en raison d'une période d'hyperinflation¹⁴, la croissance des salaires réels dans la région a rebondi en 2023, soutenue par les solides performances enregistrées au Brésil et au Mexique (respectivement, 5,2 et 5,3 pour cent). La croissance moyenne des salaires réels dans la région devrait ralentir légèrement pour atteindre 1,5 pour cent en 2024.

Au sein de l'Union européenne, la croissance des salaires réels a été relativement élevée par rapport à d'autres pays développés, au cours des années ayant précédé la pandémie, après une période de croissance négative enregistrée entre 2010 et 2012. L'année 2020 a été marquée par un ralentissement de la croissance des salaires réels, qui est toutefois restée positive – probablement en raison d'une combinaison de facteurs antagoniques, tels que la baisse des salaires pour certains travailleurs, des effets de composition augmentant mécaniquement les salaires moyens, et le recours à des subventions salariales temporaires pour maintenir les salaires des travailleurs face à une diminution du nombre d'heures travaillées. La poussée de l'inflation en 2022 s'est accompagnée d'une très forte baisse des salaires réels, qui ont chuté de 3,6 pour cent. À mesure que l'inflation a progressivement diminué fin 2023, les salaires ont regagné du terrain, mais pas suffisamment pour suivre le rythme de l'inflation, enregistrant ainsi une légère baisse de 0,1 pour cent en termes réels en 2023. En 2024, la croissance des salaires réels a fortement rebondi et devrait atteindre 2,7 pour cent, soit la plus forte valeur enregistrée depuis le lancement de la publication de la série. L'évolution des salaires réels en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest coïncide étroitement avec celle de l'Union européenne (UE), ces deux régions étant largement imbriquées (la première étant plus étendue).

12 Les estimations pour l'année 2024 sont basées sur les deux premiers trimestres de l'année.

13 L'Argentine est incluse uniquement à partir de 2017. Les différences dans les tendances observées au niveau de la croissance des salaires réels avant et après 2017 peuvent être en partie attribuées à cette inclusion.

14 L'Argentine a enregistré une croissance négative des salaires réels de -17,1 pour cent en 2023 et de -15,7 pour cent en 2024. Les chiffres les plus récents en Argentine font état d'une inflation estimée à 72,4 pour cent en 2022, de 133,5 pour cent en 2023 et de 229,8 pour cent en 2024.



L'augmentation rapide des salaires réels en Chine a fortement influencé l'évolution observée au niveau régional pour l'Asie et le Pacifique.

En Europe de l'Est, la croissance des salaires réels était très marquée au début de la série, et est restée généralement bien au-dessus des valeurs observées dans la plupart des autres régions, malgré un ralentissement ultérieur. L'irruption de la pandémie en 2020 s'est accompagnée d'un ralentissement de la croissance des salaires réels, qui a oscillé autour de 4 pour cent en 2020 et 2021 avant de devenir négative en 2022, l'inflation ayant érodé le pouvoir d'achat des salaires. La croissance des salaires réels a repris une trajectoire positive en 2023, enregistrant une hausse de 5,4 pour cent, suivie d'une augmentation notable de 9,3 pour cent (prévision pour 2024).

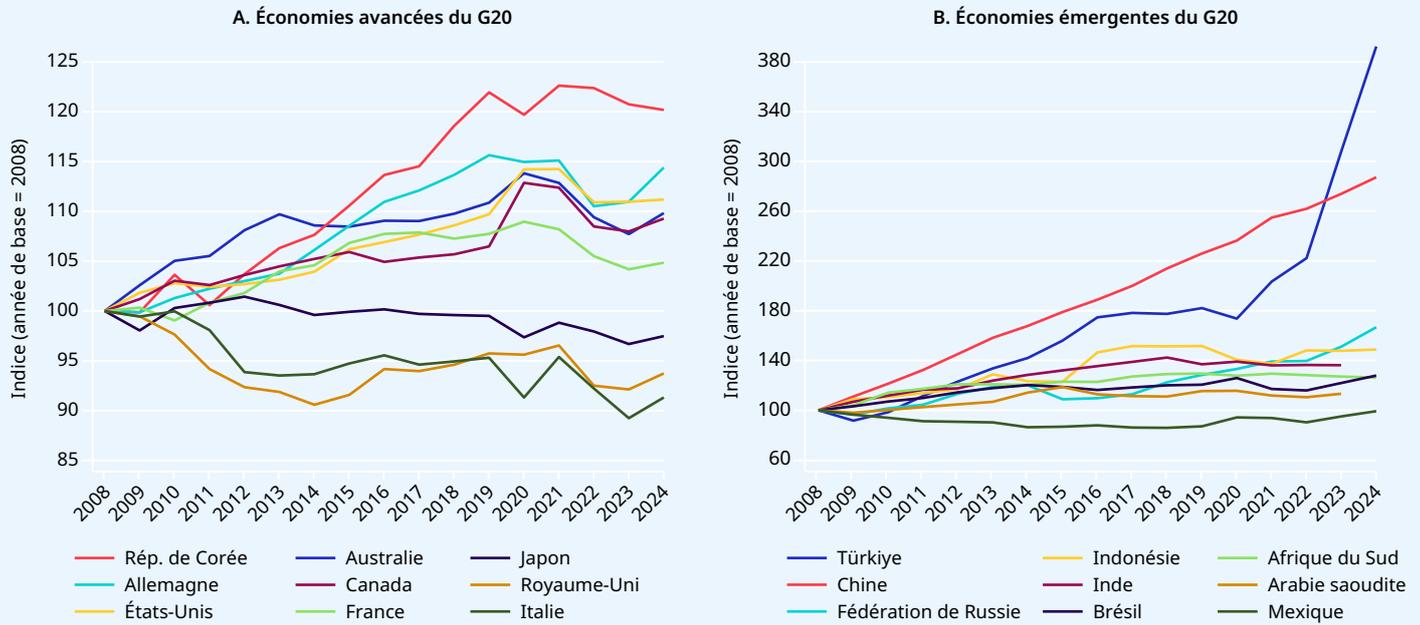
L'augmentation rapide des salaires réels en Chine a fortement influencé l'évolution observée au niveau régional pour l'Asie et le Pacifique. Au cours des trois années ayant précédé la pandémie liée au COVID-19, la croissance des salaires réels dans la région se situait en moyenne entre 2,6 et 3,4 pour cent par an. Toutefois, si l'on exclut la Chine, les chiffres sont considérablement plus faibles, la croissance des salaires réels variant entre 0,6 et 1,7 pour cent sur cette même période. En 2020, la disparité entre la Chine et le reste de la région s'est encore creusée un peu plus. La croissance des salaires réels dans la région a été estimée à 1,3 pour cent en incluant la Chine, mais elle tombe à -1,1 pour cent lorsqu'on exclut la Chine. Cela témoigne de fortes augmentations salariales en Chine, qui contrastent sensiblement avec les baisses observées ailleurs dans la région. Après la pandémie, la croissance des salaires réels en Asie et dans le Pacifique, hors Chine, a stagné en 2021, enregistré une faible augmentation en 2022 et connu une légère baisse en 2023. Cependant, lorsque l'on inclut la Chine,

les données sont à nouveau plus favorables, avec une croissance des salaires réels de 3,3 pour cent en 2021, de 1,4 pour cent en 2022 et de 1,6 pour cent en 2023. En 2024, la croissance des salaires réels dans la région devrait atteindre 2,9 pour cent, mais, si l'on exclut la Chine, les prévisions ne tablent que sur 1,5 pour cent. La remarquable croissance économique de la Chine est la conséquence d'une transformation structurelle importante, les travailleurs étant passés du secteur agricole à faible productivité au secteur industriel à plus forte productivité, augmentant ainsi la productivité du travail dans l'économie globale, ce qui s'est finalement traduit par des salaires plus élevés (OIT 2016b).

En Asie centrale et occidentale, la croissance des salaires réels a progressivement diminué, passant de 11,8 pour cent en 2011 à un taux plus modeste de 1,1 pour cent en 2018 et de 3,3 pour cent en 2019. Au cours de la première année de la pandémie, les salaires réels ont diminué de 1,4 pour cent, mais ont ensuite rebondi, enregistrant une hausse de 12,6 pour cent en 2021 et de 7,5 pour cent en 2022. Les deux dernières années de la série montrent une augmentation des salaires réels de 25,1 pour cent en 2023 et de 17,9 pour cent en 2024. Ces chiffres pourraient, toutefois, ne pas être représentatifs de la région car ils sont principalement basés sur la hausse des salaires réels enregistrée en Türkiye, estimée à 38,8 pour cent en 2023 et à 27,2 pour cent en 2024.

En Afrique, les statistiques sur les salaires restent rares et volatiles, et les estimations doivent donc être interprétées avec prudence. C'est dans cette région que les salaires ont le moins progressé au cours de la dernière décennie, selon les estimations basées sur les données disponibles. Depuis 2015, la croissance des salaires réels en Afrique a été soit négative, soit très modeste, et les années les plus récentes ne font pas exception. La croissance des salaires réels a enregistré une baisse de 11,8 pour cent en 2020, un recul qui est loin d'avoir été comblé par la suite: les salaires réels ont encore diminué en 2021, n'ont augmenté que modestement en 2022, pour décliner à nouveau en 2023. Les prévisions pour 2024 font état d'une croissance nulle.

► **Figure 3.4. Indice des salaires réels moyens pour les pays du G20, 2008-2024**



Source: Estimations du BIT.

Tout comme pour l'Afrique, les chiffres relatifs à la croissance des salaires réels pour les États arabes sont provisoires en raison des limitations inhérentes aux données disponibles. Les statistiques suggèrent une augmentation de 1,0 pour cent des salaires en 2020, suivie de deux années consécutives de baisse, estimée à -1,2 pour cent en 2021 et à -0,9 pour cent en 2022. Les salaires réels ont enregistré une augmentation de 1,4 point de pourcentage en 2023, et une légère contraction de 0,1 pour cent est prévue pour 2024.

► 3.3. L'évolution des indices des salaires réels dans les économies du G20

La figure 3.4 examine l'évolution des indices des salaires réels depuis 2008, le graphique A présentant les données des économies avancées du G20; et le graphique B, les données des économies émergentes du G20.

Concernant les économies avancées du G20, on observe une nette fracture entre les pays où les salaires réels ont augmenté depuis 2008 et les pays qui ont connu une croissance nulle ou négative. Ces derniers sont l'Italie, le Japon et le Royaume-Uni, où les salaires réels en 2024 restent inférieurs à leurs niveaux de 2008. Alors que les autres économies avancées du G20 ont enregistré une

hausse de leurs salaires réels depuis 2008, toutes (à l'exception du Canada) affichent des niveaux de salaires réels en 2024 inférieurs ou équivalents aux niveaux de 2019, dernière année avant la pandémie. Cela indique que, dans la plupart des économies avancées du G20, les salaires réels n'ont pas encore comblé l'écart créé par la crise du coût de la vie. Comme l'avait souligné le *Rapport mondial sur les salaires 2022-23*, dans la plupart des cas, l'augmentation temporaire des salaires au cours des années de pandémie de 2020 et 2021 était le résultat d'un effet de composition dû à l'éviction des travailleurs faiblement rémunérés du marché du travail. Dès lors que les travailleurs faiblement rémunérés sont progressivement revenus sur le marché du travail, les salaires réels moyens ont baissé, et ce jusqu'en 2023, en raison de l'incapacité à suivre le rythme d'une inflation historiquement élevée. Bien que la plupart des économies avancées du G20 aient connu une croissance positive des salaires réels en 2024, la baisse observée en République de Corée et l'augmentation minimale constatée aux États-Unis doivent être soulignées.

En ce qui concerne les économies émergentes du G20, l'évolution impressionnante des salaires en Chine se distingue de celle des autres pays. La croissance des salaires réels dans ce pays a été beaucoup plus rapide que dans les autres économies émergentes du G20, et les données de 2024 indiquent que les salaires ne montrent aucun signe de ralentissement. La Türkiye fait également état d'une forte croissance des salaires réels au cours de la période considérée, mais avec une hétérogénéité notable. Si les salaires ont augmenté de manière constante en Türkiye entre 2009 et 2016, cette croissance a stagné entre 2016 et 2020 avant de reprendre. Tel que mentionné précédemment, les données les plus récentes, qui suggèrent une croissance très rapide des salaires réels en Türkiye, doivent être interprétées avec prudence car elles sont produites pendant une période d'hyperinflation. En revanche, le Mexique est la seule économie émergente du G20 où les salaires réels n'ont pas augmenté depuis 2008.

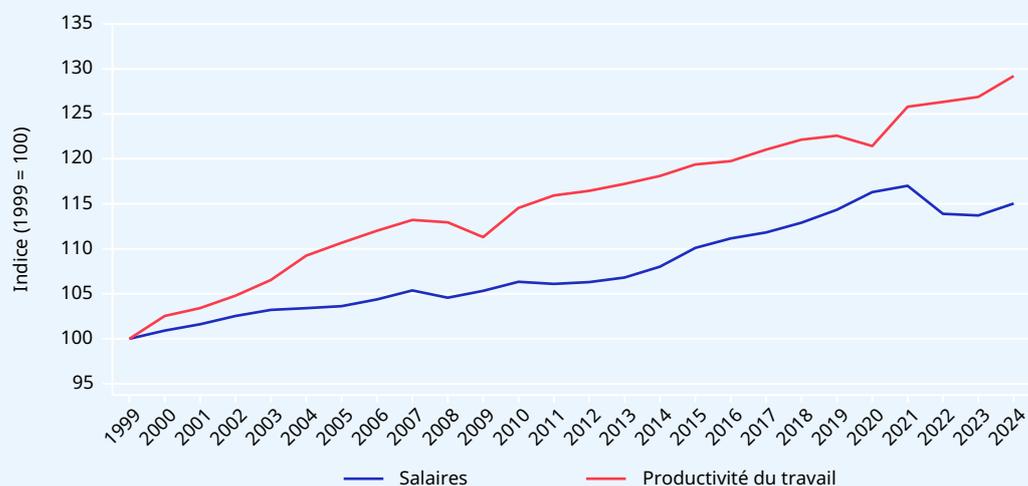
À l'instar de ce qui s'est passé dans les économies avancées du G20, l'année 2023 a été

caractérisée par une croissance des salaires réels proche de zéro au sein des économies émergentes du G20 (à l'exception de la Chine, de la Fédération de Russie et de la Türkiye). La plupart des économies émergentes du G20 devraient également afficher une croissance modeste des salaires réels en 2024. Même si, au cours de la période considérée, les salaires ont augmenté plus rapidement parmi les économies émergentes du G20, la convergence avec les économies avancées du G20 est encore loin d'être atteinte, le niveau des salaires des économies émergentes du G20 restant nettement inférieur à celui observé au sein des économies avancées du G20 (voir la deuxième partie du rapport).

▶ 3.4. L'évolution des salaires et de la productivité dans les pays à revenu élevé

L'absence de croissance des salaires réels observée depuis 2008 dans plusieurs pays du G20 s'explique en partie par les faibles niveaux de productivité du travail observés au cours des deux dernières décennies. Tel est le cas des pays comme l'Arabie saoudite, l'Italie, le Japon et le Royaume-Uni, où la croissance de la productivité du travail stagne ou est négative depuis le début du siècle. Même les pays du G20 qui affichaient des niveaux élevés de productivité du travail au début du siècle ont connu un ralentissement ces dernières années. La croissance de la productivité du travail dans les pays du G20 a diminué, passant, en moyenne, de 2,4 pour cent entre 2005 et 2011 à 1,1 pour cent entre 2019 et 2022 (OIT, non daté). Il ne s'agit pas ici d'un phénomène nouveau, car un ralentissement de la croissance de la productivité du travail avait déjà été observé au sein de bon nombre d'économies industrialisées de premier plan à partir des années 1970 (Erber, Fritsche et Harms 2017).

► **Figure 3.5. Évolution des salaires réels moyens et de la productivité du travail dans les pays à revenu élevé, 1999-2024**



Notes: La productivité du travail est mesurée en PIB par travailleur. Les indices de salaire réel et de productivité sont calculés comme des moyennes pondérées en utilisant les populations des pays comme pondération, de sorte que les pays les plus grands ont un impact plus important sur chaque estimation ponctuelle. Les estimations ont été obtenues en définissant 1999 comme année de référence. Les données pour 2024 sont fondées sur les premier et deuxième trimestres de l'année.

Sources: Les données relatives au PIB proviennent de FMI 2024b, tandis que les données sur l'emploi salarié sont extraites de l'ensemble de données sur les tendances mondiales de l'emploi d'ILOSTAT. Les données sur les salaires sont basées sur les estimations du BIT.

La figure 3.5 illustre l'évolution de la productivité du travail et des salaires dans 52 pays à revenu élevé¹⁵. Tel que mentionné dans les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, bien que la productivité du travail et les salaires devraient croître à des rythmes similaires sur le long terme – les gains de productivité du travail impliquant que, en moyenne, les travailleurs génèrent une plus grande production et devraient donc recevoir un salaire plus élevé –, ces deux séries de chiffres divergent depuis le début des années 1980. En examinant uniquement le siècle actuel, la figure 3.5 indique que, dans les pays à revenu élevé, la productivité du travail a augmenté, en moyenne, plus rapidement que les salaires réels entre 1999 et 2024. Cependant, l'écart entre ces deux séries s'est principale-

ment creusé entre 1999 et 2006. Après une diminution temporaire de cet écart due à une forte baisse de la productivité du travail pendant la crise financière mondiale de 2008-2009, ces deux séries ont évolué presque parallèlement jusqu'à ce que la crise liée au COVID-19 les rapproche en 2020, principalement en raison de l'augmentation mécanique des salaires due à l'effet de composition susmentionné résultant de l'éviction des travailleurs faiblement rémunérés du marché du travail. En 2023, les salaires réels ont diminué face à une augmentation modeste de la productivité du travail. Même si les salaires réels renouaient avec une croissance positive en 2024, la productivité du travail devrait augmenter plus rapidement, ce qui devrait creuser l'écart entre la productivité réelle et la

¹⁵ Il est important de souligner que, mis à part l'IPC, il est également possible de déflater les salaires à l'aide d'un déflateur du PIB. Alors que le déflateur du PIB reflète l'évolution des prix de tous les biens et services produits au sein de l'économie, l'IPC reflète les prix qui affectent les consommateurs. Le choix du déflateur le plus approprié dépend de l'objectif de l'analyse, l'IPC reflétant plus précisément l'évolution du pouvoir d'achat des consommateurs. Tel qu'illustré par le *Rapport mondial sur les salaires 2014/15* (encadré 4), quel que soit le déflateur utilisé, un écart subsiste entre la productivité du travail et les salaires réels. Cela signifie également que, tant que le même déflateur est utilisé de manière cohérente au fil du temps, la conclusion générale reste que l'écart entre la productivité du travail et les salaires persiste dans le temps.

croissance des salaires réels à un niveau projeté de 14,2 points de pourcentage.

Bien que positive, la croissance de la productivité du travail a été modeste entre 2022 et 2023, ce qui peut s'expliquer au moins en partie par l'inversion des facteurs ayant conduit à la forte augmentation de la productivité du travail observée en 2021. Après la baisse initiale enregistrée en 2020 au début de la pandémie liée au COVID-19, la productivité du travail a fortement rebondi en 2021. Ce rebond substantiel est, du moins partiellement, lié à l'impact négatif disproportionné que la pandémie a eu sur les activités de services à faible productivité; bon nombre de ces activités ont temporairement cessé, ce qui a provisoirement orienté les économies vers des activités à plus forte productivité. Avec la fin de la crise sanitaire, à mesure que les économies se sont rouvertes, les activités de services à faible productivité et à forte intensité de main-d'œuvre ont également repris. Cela a eu pour effet de réduire la productivité du travail des secteurs les plus productifs qui sont restés actifs pendant la pandémie, ce qui a entraîné une croissance de la productivité plus lente en 2022 et 2023, par rapport à la période 2020-2021. En outre, les chocs actuels, tels que la guerre en Ukraine, les niveaux élevés d'inflation et les taux d'intérêt élevés, ont également contribué à freiner la croissance de la productivité. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), en 2022, la croissance de la productivité du travail a été positive dans environ la moitié des pays de l'OCDE, et négative dans l'autre moitié, avec des degrés d'amplitude variables. Dans la plupart des pays examinés, un changement du rapport capital/production a contribué à réduire la croissance de la productivité du travail, reflétant les taux d'intérêt et les prix de l'énergie élevés observés dans de nombreux pays à revenu élevé (Luu, De Menna et Botev 2024).

▶ 3.5. Au-delà des moyennes: l'évolution de l'inflation désagrégée

Le *Rapport mondial sur les salaires 2022-23* a mis en évidence que les ménages situés au bas de l'échelle de répartition des revenus ont été confrontés à des niveaux d'inflation de facto plus élevés que l'IPC. Cela s'explique par le fait que ces ménages consacrent une part relativement plus élevée de leurs ressources limitées à des biens et services essentiels, tels que l'alimentation, le logement et les services publics, dont les prix ont augmenté plus rapidement, au cours de la récente période de forte inflation, que ceux des autres éléments du panier de biens et de services utilisé pour calculer l'IPC.

Tel qu'indiqué dans la section 2.3, il existe des éléments attestant du fait que, si la baisse de l'inflation observée en 2023 est principalement due à une décélération des prix des denrées alimentaires et de l'énergie, une grande partie de la baisse observée en 2024 est due à une baisse de l'inflation sous-jacente, qui exclut les éléments les plus volatils du panier de biens, à savoir les denrées alimentaires et l'énergie¹⁶. En 2023, le poids des éléments utilisés pour calculer l'inflation sous-jacente dans les pays de l'OCDE variait de 54 pour cent des dépenses totales du panier en Pologne à 85 pour cent au Royaume-Uni, avec un poids moyen de 74 pour cent (OCDE, non daté). Une inflation sous-jacente qui diminue plus rapidement que l'inflation globale signifie que les ménages situés à différents niveaux de l'échelle de répartition des revenus bénéficieront différemment de la décélération des prix et, à l'instar de ce qui s'est

16 L'«inflation sous-jacente» est une estimation alternative souvent utilisée pour mieux comprendre l'inflation de base et persistante dans un pays donné. Lors du calcul de l'inflation sous-jacente, les articles dont les prix sont volatils (tels que les denrées alimentaires et l'énergie) sont exclus, tout comme les articles dont les prix sont réglementés par le gouvernement.

produit pendant la crise liée au COVID-19, les ménages situés à l'extrémité inférieure de l'échelle de répartition des revenus pourraient se retrouver perdants en termes relatifs.

Les graphiques de la figure 3.6 utilisent des données mensuelles pour décrire l'évolution de l'IPC global par rapport à l'indice des prix des denrées alimentaires et des boissons non alcoolisées («indice des prix des denrées alimentaires») et à l'indice des prix du logement, de l'eau, de l'électricité, du gaz et des autres combustibles («indice des prix du logement»), au sein d'un sous-échantillon de pays pour lesquels des données sont disponibles depuis le début de la crise du coût de la vie en 2021 jusqu'à décembre 2023. Pour chaque mois représenté au sein de ces graphiques, l'inflation reflète la variation d'une année sur l'autre de l'indice concerné, c'est-à-dire la variation des prix entre le mois en cours et le même mois de l'année précédente.

Il est évident qu'à partir de 2021 – et plus particulièrement à partir du début de l'année 2022 – les prix des denrées alimentaires ont augmenté plus rapidement que l'IPC général dans la plupart des pays. L'indice des prix du logement a été très volatil, en particulier dans les pays européens et, dans certains cas, il a augmenté plus rapidement que l'IPC général. Dans la plupart des pays, l'indice des prix du logement a augmenté jusqu'à la fin de l'année 2022, avant de diminuer progressivement. Ce comportement peut s'expliquer en partie par le fait que cet indice inclut les coûts des services publics, qui ont fortement augmenté après le début de la guerre en Ukraine, puis se sont modérés à mesure que le coût de l'électricité et du gaz a progressivement baissé. Dans la plupart des pays (y compris le Canada, la France et les États-Unis), à la fin de l'année 2023, l'indice des prix du logement continuait d'augmenter à un rythme plus rapide qu'en 2021. Cela est en partie dû au décalage temporel de cet indice, qui reflète les loyers des logements actuellement occupés par des locataires, plutôt que les loyers des logements actuellement sur le marché. Étant donné que les loyers changent à l'expiration des baux, ce qui se produit généralement chaque année, l'indice des prix du logement a tendance à accuser un retard par rapport à l'inflation.

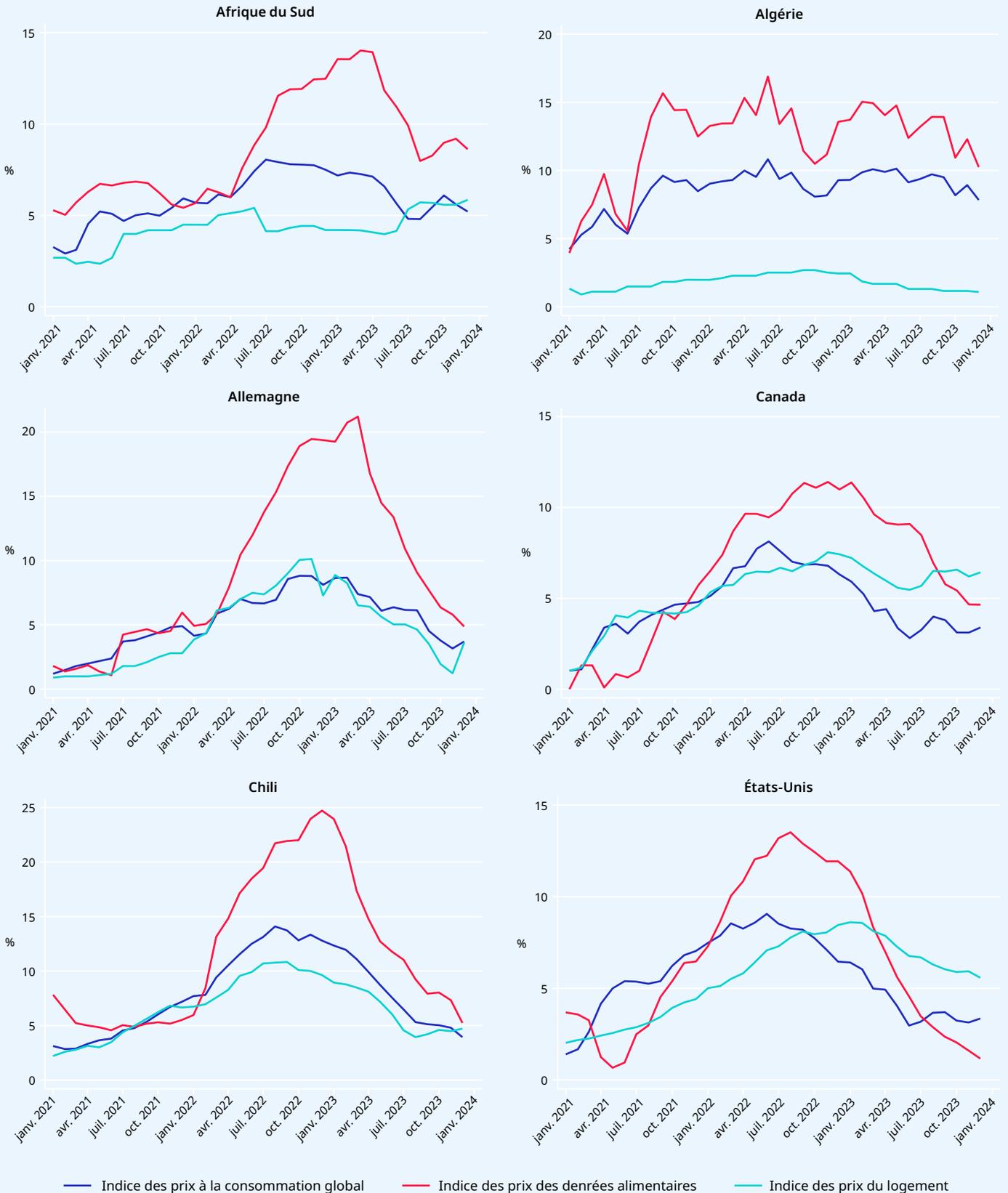
Les données disponibles suggèrent, dans l'ensemble, que, dans la plupart des pays, les ménages à faible revenu ont effectivement été confrontés à des niveaux d'inflation plus élevés, en raison de l'augmentation substantielle des prix des biens essentiels, tels que l'alimentation, le logement et l'énergie.

▶ 3.6. Les évolutions récentes du salaire minimum

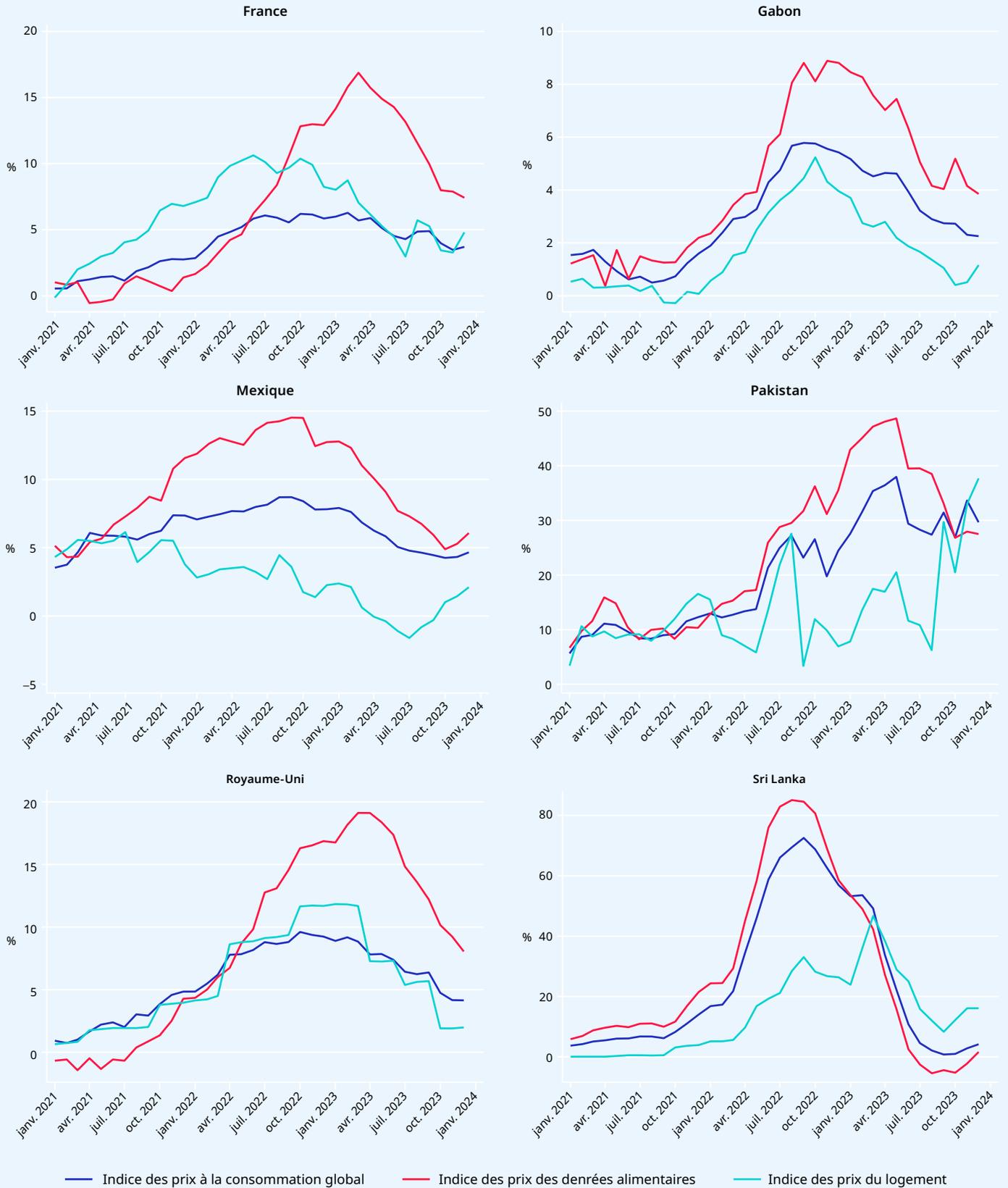
Le salaire minimum est un outil largement utilisé pour protéger les salaires des travailleurs faiblement rémunérés. Le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21* a mis en évidence que les salaires minima, fixés par des mesures légales ou négociés par le biais de la négociation collective, existent dans plus de 90 pour cent des États Membres de l'OIT, et qu'environ 327 millions de travailleurs dans le monde perçoivent une rémunération équivalente ou inférieure au niveau du salaire minimum applicable. Bien que le respect de ces normes relatives au salaire minimum reste un défi majeur, en particulier dans les pays où le niveau d'informalité est élevé, les ajustements du salaire minimum, en tenant compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques, peuvent jouer un rôle majeur dans la protection du niveau de vie des travailleurs faiblement rémunérés et de leur famille, tout en garantissant la pérennité des entreprises.

Les ajustements réguliers du salaire minimum, par le biais du dialogue social ou d'un mécanisme convenu dans le cadre du dialogue social, constituent un pilier d'un système de salaire minimum efficace et adéquat. Malgré le nombre élevé de pays dotés d'un système de salaire minimum, il existe plusieurs cas où le niveau du salaire minimum n'a pas été ajusté assez régulièrement, voire pas du tout, ce qui peut effectivement rendre le système non opérationnel. Dans des conditions économiques normales, il est recommandé de réviser le niveau du

► **Figure 3.6. Évolution de l'IPC global, de l'indice des prix des denrées alimentaires et de l'indice des prix du logement dans un panel de pays, de janvier 2021 à décembre 2023 (en pourcentage)**



► **Figure 3.6. (suite)**



Source: FMI, non daté.



Toutefois, malgré les ajustements nominaux observés, ces changements ont généralement été insuffisants pour compenser pleinement la hausse de l'inflation moyenne des prix à la consommation.

salaires minimum sur une base annuelle ou biennale (OIT 2019). Cela permet de garantir que le salaire minimum conserve sa valeur et protège le pouvoir d'achat des ménages les plus vulnérables, tout en étant bénéfique aux employeurs, en particulier aux petites et moyennes entreprises (PME), à même d'absorber des ajustements progressifs et modérés davantage que des augmentations soudaines et substantielles, à envisager lorsque les ajustements sont moins fréquents.

En période de forte inflation, il peut être nécessaire d'ajuster le salaire minimum plus fréquemment afin de prévenir l'érosion du pouvoir d'achat causée par la hausse du coût de la vie. Lors de l'ajustement du niveau du salaire minimum, il est important de tenir compte du fait que l'inflation a un impact sur les deux côtés de l'équation, avec des entreprises (en particulier les PME) potentiellement incapables d'absorber des salaires plus élevés en raison de l'augmentation des coûts de production.

En se basant sur un échantillon de 160 pays, la présente section du rapport examine donc dans quelles mesures les salaires minima ont été ajustés – ou non ajustés – au cours de ces dernières années, en mettant l'accent sur les années les plus récentes, marquées par une forte inflation en 2022 et un retour progressif des taux d'inflation inférieurs dès 2023.

Les deux courbes du graphique A de la figure 3.7 illustrent la part des 160 pays qui

ont connu une augmentation de leur salaire minimum nominal et une augmentation de leur salaire minimum réel entre 2016 et 2023. Tel que le montre le graphique, en 2021, probablement en raison de l'incertitude liée à la pandémie de COVID-19, la part des pays ayant ajusté le niveau de leur salaire minimum nominal est tombée à 39 pour cent. En 2022 (année où l'inflation a atteint son pic) et en 2023, un plus grand nombre de pays qu'à l'accoutumée – près de 60 pour cent – ont procédé à un ajustement de la valeur nominale de leur salaire minimum. Ces ajustements ont été plus importants que d'habitude, tel que l'illustre le graphique B de la figure 3.7, qui représente la croissance moyenne du salaire minimum nominal parallèlement à la croissance du salaire minimum nominal dans le pays médian¹⁷. Ces données suggèrent que, dans la majorité des pays, les politiques en matière de salaire minimum ont réagi à l'augmentation de l'inflation.

Toutefois, malgré les ajustements nominaux observés, ces changements ont généralement été insuffisants pour compenser pleinement la hausse de l'inflation moyenne des prix à la consommation, comme l'indique le fait que, dans l'échantillon des 160 pays analysés, seulement 14 pour cent ont enregistré une augmentation de leur salaire minimum réel en 2021 et seulement 27 pour cent en 2022. Le même message est transmis par le graphique D de la figure 3.7, qui suggère que dans le pays situé au milieu de l'échelle de répartition des 160 pays examinés, le salaire minimum a diminué en termes réels de 3,4 pour cent en 2021 et de 3,7 pour cent supplémentaires en 2022, réduisant ainsi le pouvoir d'achat du salaire minimum de 7 pour cent au total au cours de ces deux années combinées. En 2023, la croissance du salaire minimum réel est redevenue positive, mais l'augmentation, de l'ordre de 1,4 pour cent, n'a pas été suffisante pour compenser entièrement la baisse observée au cours des deux

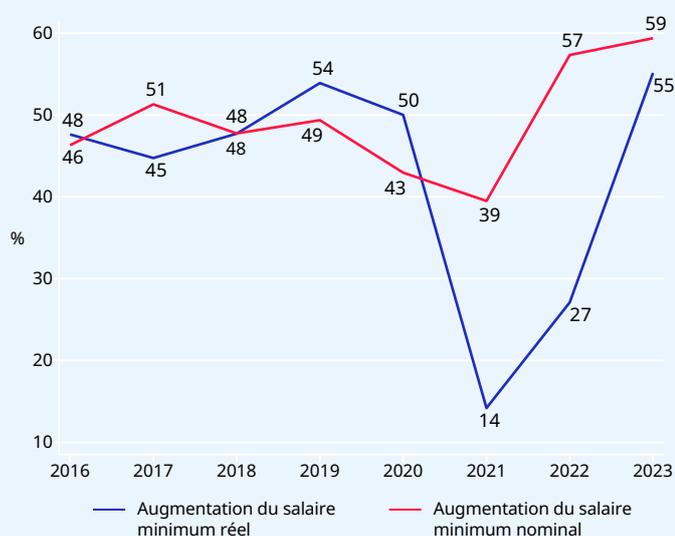
17 Le pays médian est défini comme le pays situé au milieu de l'échelle de répartition lorsque l'on classe les pays en fonction de l'évolution de leur salaire minimum nominal. L'intérêt de mettre en avant le pays situé au milieu de la répartition des salaires minima (c'est-à-dire le pays médian) réside dans le fait que la moyenne peut *in fine* prendre en considération un ensemble hétérogène de pays ayant connu une variation importante du niveau de leur salaire minimum, ce qui pourrait inclure des pays qui biaisent la mesure «moyenne» au point qu'elle ne soit plus représentative de l'ensemble des pays pris en considération dans le cadre de l'analyse. Le pays médian – qui se situe donc au milieu de cette répartition – fournit une mesure qui permet d'éviter un tel biais.

années précédentes. En outre, il ressort clairement du graphique C que la part des pays ayant connu une augmentation de leur salaire minimum réel en 2021 et 2022 surestime la proportion de salariés vivant dans ces pays. Et pour cause, bien que 14 pour cent

des 160 pays de l'échantillon aient connu une augmentation du niveau de leur salaire minimum en 2021, ces pays ne représentaient que 7 pour cent des salariés dans le monde. Et même si 27 pour cent des pays ont connu une augmentation du niveau de leur salaire

► **Figure 3.7. Évolution du salaire minimum nominal et du salaire minimum réel, 2016-2023**
(en pourcentage)

A. Part des 160 pays ayant connu une augmentation du salaire minimum nominal et du salaire minimum réel, 2016-2023



B. Croissance moyenne du salaire minimum nominal dans les pays ayant ajusté leur salaire minimum nominal et croissance du salaire minimum nominal dans le pays médian, 2016-2023



C. Part des salariés (à l'échelle mondiale) vivant dans des pays où le salaire minimum a augmenté en termes réels



D. Croissance du salaire minimum réel dans le pays médian, 2016-2023



Notes: La figure se compose de quatre graphiques basés sur les données provenant de 160 pays. Le graphique A représente la part des pays ($n = 160$) où, chaque année, le salaire minimum légal a augmenté, en termes nominaux et réels. Le graphique B illustre la variation annuelle moyenne du salaire minimum nominal dans les pays ayant procédé à une augmentation de leur salaire minimum, ainsi que la variation dans le pays médian, c'est-à-dire le pays situé au milieu de l'échelle de répartition lors du classement des pays en fonction de la variation de leur salaire minimum nominal. Le graphique C représente la part des salariés dans le monde vivant dans des pays où le salaire minimum réel a augmenté au cours d'une année donnée. Enfin, le graphique D illustre la variation annuelle du salaire minimum réel dans le pays médian parmi les 160 pays de l'échantillon.

Source: Estimations du BIT.

minimum réel en 2022, ils ne représentaient que 11 pour cent des salariés à l'échelle mondiale.

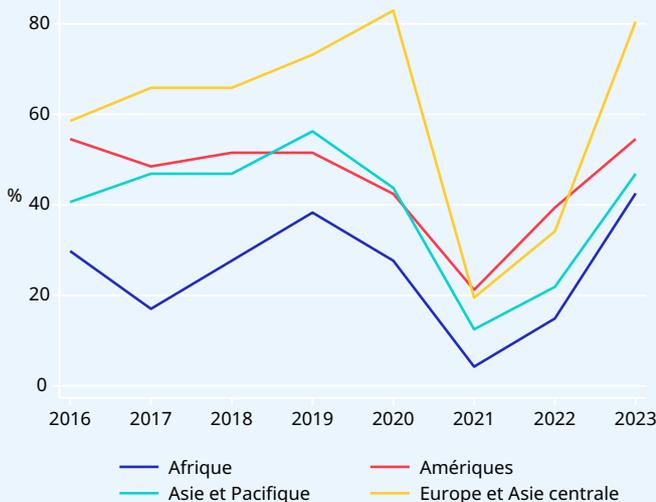
La figure 3.8 présente des estimations similaires à celles de la figure 3.7, mais les informations sont fournies cette fois au niveau régional. Lorsque l'on examine le graphique du côté gauche de la figure 3.8, qui présente la part des pays au sein de chaque région ayant connu une augmentation du salaire minimum réel au cours de la période de 2016 à 2023, il est évident que le constat ci-dessus, selon lequel les salaires minima ont peiné à suivre le coût de la vie pendant les périodes de forte inflation, s'applique largement à l'ensemble des régions. La diminution de la part des pays ayant connu des augmentations du salaire minimum en termes réels a été plus marquée dans les pays d'Europe et d'Asie centrale et moins marquée dans les pays d'Afrique et des Amériques. En Afrique, les salaires minima réels étaient probablement déjà ajustés de manière insuffisante avant la crise du coût de la vie, avec moins de 50 pour cent des pays ayant connu une augmentation du salaire minimum réel entre 2016 et 2020. Le graphique situé sur le côté droit de la figure 3.8 suggère

que la baisse de la valeur réelle du salaire minimum dans le pays médian en Afrique a été plus prononcée que dans les autres régions.

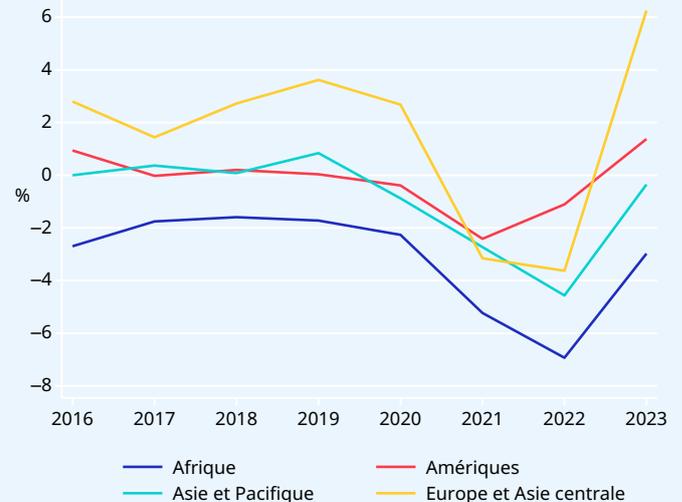
L'examen des salaires minima nationaux de 2015 à 2023, en particulier dans le contexte d'une inflation élevée et croissante en 2021 et 2022, révèle une diversité des approches adoptées pour ajuster les salaires minima au fil du temps, ainsi que des résultats variables en termes de comparaison entre le salaire minimum nominal et le salaire minimum réel. Entre 2015 et 2023, environ 15 pour cent des pays (soit 25 pays sur 160) n'ont procédé à aucun ajustement de leur salaire minimum. Dans les 135 autres pays (soit 85 pour cent des pays), le niveau du salaire minimum nominal a été ajusté au moins une fois entre 2015 et 2023. Dans 55 de ces pays (soit 34 pour cent des 160 pays), ce ou ces ajustements n'ont pas été suffisants pour compenser l'augmentation de l'inflation; par conséquent, le salaire minimum a diminué en termes réels malgré les ajustements nominaux. Dans les 80 autres pays (soit 50 pour cent des 160 pays), ces ajustements ont conduit à une augmentation (ou à un maintien) du pouvoir d'achat du salaire minimum.

► **Figure 3.8. Évolution du salaire minimum réel par région (en pourcentage)**

A. Part des pays affichant une augmentation du salaire minimum réel par région, 2016-2023



B. Croissance du salaire minimum réel dans le pays médian de chaque région, 2016-2023



Notes: Les estimations sont basées sur un échantillon de 153 pays répartis de la manière suivante: Afrique - 47 pays; Amériques - 33 pays; Asie et Pacifique - 32 pays; et Europe et Asie centrale - 41 pays. Les États arabes ont été exclus en raison du nombre limité de pays disposant d'un salaire minimum légal.

Source: Estimations du BIT.

Partie

III



Inégalités salariales et inégalités des revenus du travail: une évaluation des changements intervenus au cours des deux dernières décennies

Introduction

Les inégalités de revenus des ménages sont un sujet d'intérêt majeur pour les décideurs du monde entier. La lutte contre les inégalités de revenus est devenue une priorité pour de nombreux pays et institutions multilatérales dans l'optique de garantir la cohésion sociale, le bien-être collectif et la pérennité de sociétés équitables et prospères. Les inégalités salariales étant un facteur important des inégalités de revenus des ménages, la deuxième partie de la présente édition du *Rapport mondial sur les salaires* s'intéresse aux inégalités salariales et à leur évolution depuis le début du XXI^e siècle.

La nécessité d'adopter les mesures nécessaires pour réduire les inégalités – et le rôle important que jouent les salaires à cet égard – est mise en évidence par l'objectif de développement durable (ODD) 10 des Nations Unies: «Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre». La cible 10.4 des ODD se fixe pour objectif d'«[a]dopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, [de] parvenir progressivement à une plus grande égalité» d'ici à 2030. L'OIT reconnaît que les

politiques visant à réduire les inégalités au sein du marché du travail ont un rôle clé à jouer dans la réduction des inégalités globales (OIT 2021d). Enfin, la récente réunion d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, a abouti à la déclaration suivante: «un salaire décent est crucial pour assurer le développement économique et social, et essentiel pour réduire la pauvreté et les inégalités ainsi que pour assurer une vie décente et digne et faire avancer la justice sociale» (OIT 2024d, paragr. 3).

Dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, bien que la part de l'emploi salarié soit en hausse¹⁸, il n'est pas rare qu'une grande majorité des travailleurs soient des travailleurs non salariés, évoluant souvent au sein de l'économie informelle. Par conséquent, limiter l'analyse du présent rapport aux inégalités salariales ne reviendrait à donner qu'une vision très partielle des inégalités sur les marchés du travail de nombreuses régions. Telle est la raison pour laquelle il est nécessaire d'élargir le champ de l'analyse à la notion plus large de «revenu du travail», qui comprend à la fois les salaires et les revenus

18 La part des salariés a continué de croître dans tous les pays et dans toutes les régions, en particulier dans les économies émergentes et les économies en développement, où elle est passée de 37 pour cent de l'emploi total en 2000 à 45 pour cent en 2022. À l'échelle mondiale, le nombre de salariés est passé d'environ 1,2 milliard en 2000 à 1,8 milliard en 2022.

liés aux activités des travailleurs non salariés, afin de mieux appréhender la manière dont les revenus du travail façonnent la répartition globale des revenus des ménages.

La deuxième partie du présent *Rapport mondial sur les salaires* commence donc par examiner les inégalités salariales à l'échelle nationale, puis mondiale, afin de tenir compte des différences de pouvoir d'achat des salaires des travailleurs dans les diverses régions du monde. Ce faisant, le rapport examine également les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. Le présent rapport examine ensuite la situation des travailleurs non salariés et plus particulièrement la manière dont les inégalités salariales peuvent être mises en balance avec les inégalités de revenus du travail – notamment entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les travailleurs de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle. Dans ce contexte, ce rapport cherche non seulement à combler les lacunes existantes concernant les niveaux récents des inégalités salariales et leur évolution, mais également, et surtout, les niveaux récents des inégalités globales au niveau des revenus du travail et leur évolution.

À l'évidence, les inégalités de revenus des ménages sont un phénomène complexe qui repose sur plusieurs causes interdépendantes et souvent complémentaires¹⁹. Toutefois, le fait que les revenus du travail constituent la principale source de revenus de la plupart des ménages dans le monde (OIT 2015) suggère que la lutte contre les inégalités des revenus du travail peut contribuer grandement à ré-

duire les inégalités de revenus des ménages, parallèlement aux politiques de redistribution, telles que celles liées aux impôts et aux transferts sociaux. En effet, dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, où une majorité de travailleurs exercent leur activité au sein de l'économie informelle et où la capacité des gouvernements à réduire les inégalités par le biais de la redistribution fiscale peut être limitée, des revenus du travail plus équitables représentent souvent le principal moyen de mettre un terme aux profondes inégalités de revenus des ménages.

Si ce rapport présente de nouvelles conclusions, il soulève également un certain nombre d'interrogations qui méritent d'être approfondies. Réduire les inégalités sur le marché du travail dans les pays et d'un pays à l'autre nécessite une compréhension pointue des facteurs clés à l'origine de ces changements. Malheureusement, étant donné la portée mondiale de ce rapport, il n'est pas possible d'aborder en profondeur les facteurs spécifiques à chaque pays qui pourraient expliquer l'évolution des inégalités salariales et des inégalités de revenus du travail. Il s'agit d'un objectif fondamental que les institutions nationales devraient poursuivre en menant des analyses empiriques pour identifier les facteurs expliquant les évolutions observées au niveau des inégalités de revenus du travail dans leur contexte et pour déterminer quelles politiques spécifiques à chaque pays pourraient être optimales en vue de réduire à l'avenir les inégalités des revenus du travail.

¹⁹ Pour une description des facteurs déterminants des inégalités de revenu, voir la section II de la Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 109^e session (OIT 2021b).

Inégalités salariales: où en sommes-nous?

► 5.1. Mesurer les inégalités salariales

L'étude commence par le calcul des inégalités salariales au sein de 82 pays²⁰ pour lesquels nous disposons des données de ces dernières années, issues des enquêtes nationales pertinentes (pour une description des données et la source de ces données, voir l'annexe I)²¹.

20 Parmi les 82 pays examinés au sein de la présente section, **30 sont des pays à revenu élevé** (Belgique, Canada, Chili, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République de Corée, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Tchéquie et Uruguay); **15 sont des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure** (Argentine, Arménie, Botswana, Brésil, Bulgarie, Chine, Colombie, Costa Rica, Équateur, Guatemala, Indonésie, Mexique, Namibie, Pérou et Thaïlande); **27 sont des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure** (Angola, Bangladesh, Bhoutan, État plurinational de Bolivie, Cambodge, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Égypte, Eswatini, Ghana, Honduras, Inde, Kenya, Myanmar, Népal, Nigéria, Pakistan, Philippines, République démocratique populaire lao, République-Unie de Tanzanie, Sénégal, Sri Lanka, Tadjikistan, Timor-Leste, Viet Nam et Zambie); et **10 sont des pays à faible revenu** (Burkina Faso, Éthiopie, Gambie, Guinée-Bissau, Madagascar, Malawi, Mali, République démocratique du Congo, Rwanda et Tchad).

21 Les données d'enquête disponibles ont été utilisées dans le cadre du présent rapport pour étudier: i) les inégalités contemporaines des revenus du travail (en se fondant sur les données des années les plus récentes disponibles); et ii) l'évolution des inégalités de revenus du travail, en comparant les données des années les plus récentes (aux alentours de 2021) à celles de l'année la plus ancienne (aux alentours de 2006). Lors de la sélection des enquêtes des années les plus récentes, les données disponibles pour l'année 2020 ont été écartées afin de garantir que les difficultés relatives à la collecte de données au cours de la pandémie liée au COVID-19, ou les résultats qui auraient été reflétés pendant cette période, n'affectent pas les estimations à l'échelle mondiale, les estimations les plus récentes ou les estimations analysant l'évolution des inégalités salariales et des inégalités de revenus du travail au fil du temps. Ainsi, pour la plupart des pays, les données d'enquête les plus récentes datent de 2021, 2022 ou 2023. Dans le cas contraire, pour les pays où les données d'enquête les plus récentes concernent des années antérieures à 2021, les données disponibles prises en compte vont approximativement de 2015 à 2019, la plupart de ces pays fournissant des données d'enquête pour la période située aux alentours de 2017-2019. Une liste complète des enquêtes utilisées dans le cadre du présent rapport figure en annexe I.

Cet échantillon de 82 pays représente environ 76 pour cent de la population mondiale totale de salariés, dont 47 pour cent des salariés des pays à faible revenu, 81 pour cent des salariés des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, 81 pour cent des salariés des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, et 67 pour cent des salariés des pays à revenu élevé.

Il est possible de mesurer les inégalités salariales en comparant les salaires correspondant à différents niveaux de l'échelle de répartition des salaires, par exemple les salaires correspondant à différents déciles (chaque décile représentant 10 pour cent de la population examinée), ou en s'appuyant sur des mesures statistiques visant à résumer les inégalités salariales en un seul chiffre – tel que le ratio de Palma (expliqué dans l'encadré 5.1) ou le coefficient de Gini²². Étant donné que les mesures des inégalités salariales fournissent des informations sur la dispersion des salaires, elles peuvent être utilisées, avec d'autres mesures statistiques telles que la moyenne et la médiane, pour comparer la répartition des salaires de différents groupes au sein de la population (par exemple, les femmes et les hommes), de différents secteurs de l'économie (tels que les secteurs d'activités économiques) ou de différents pays. Le suivi de l'évolution de ces mesures synthétiques au fil du temps permet également d'étudier l'évolution des inégalités salariales, ce qui en fait un outil précieux pour analyser comment les changements sociaux, économiques et/ou du marché du travail – y compris les changements de politiques – influencent la répartition des salaires au sein d'une population²³.

L'une des décisions importantes à prendre pour mesurer les inégalités salariales concerne le choix d'une unité de mesure appropriée qui permette de comparer les salaires entre les salariés d'une population donnée. La plupart des enquêtes qui génèrent des informations sur les salaires se basent soit sur les revenus annuels (par exemple, le projet sur le revenu des ménages chinois, ou CHIP), soit sur les revenus mensuels (c'est notamment le cas de la plupart des enquêtes menées dans les pays d'Afrique et d'Amérique latine) ou font appel à une mesure hebdomadaire (par exemple, l'enquête sur le recensement de la population aux États-Unis)²⁴. Malgré cette diversité concernant les différentes approches possibles, ces enquêtes fournissent systématiquement des informations permettant d'en déduire les salaires horaires. Cette mesure a donc été retenue comme étant la mesure la plus appropriée pour élaborer l'échelle de répartition (ou le classement) des salaires permettant d'estimer les inégalités salariales. L'utilisation des salaires horaires pour mesurer les inégalités salariales présente l'avantage de dissocier le temps de travail des salaires. À l'inverse, le recours à d'autres mesures (telles que le salaire mensuel, le salaire hebdomadaire ou le salaire journalier) peut refléter les différences existant non seulement au niveau du salaire horaire, mais également du nombre d'heures travaillées sur une période donnée. Il s'agit d'un élément important à prendre en considération car, dans différents pays et régions, certains groupes de salariés ont tendance à être surreprésentés dans les activités relevant du travail à temps partiel (par exemple, les femmes), ce qui signifie que le recours à une unité de mesure autre que le salaire horaire peut avoir des répercussions

22 Le coefficient de Gini est un indicateur de la répartition des salaires obtenu en classant les salaires des travailleurs salariés. Lorsque le coefficient est nul, cela représente une égalité parfaite (après avoir été classés, les salariés accumulent ensuite proportionnellement le même revenu), tandis qu'une valeur de 1 implique une inégalité parfaite (après avoir été classés, la plupart des salariés n'accumulent ensuite presque rien, tandis qu'une ou quelques personnes accaparent la totalité des salaires gagnés au sein de la population).

23 Pour un compte rendu plus détaillé de la manière de définir la « mesure des inégalités » et une discussion des différentes mesures des inégalités, voir Cowell 2000.

24 US Census of Population Survey. Parmi les autres exemples disponibles en la matière figurent les enquêtes au sein desquelles les individus sont invités à déclarer, d'une part, à quelle fréquence ils perçoivent une rémunération – quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, saisonnière – et, d'autre part, le montant qu'ils perçoivent à chaque fois. Ces méthodes de collecte de données sur les revenus, qui sont beaucoup moins fréquentes, sont souvent présentes dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, où le travail salarié est beaucoup plus précaire et où les paiements correspondant au travail effectué ne sont pas réalisés de manière régulière.

► **Encadré 5.1. Mesurer les inégalités**

Les travailleurs salariés faiblement rémunérés sont définis comme ceux dont le salaire horaire est inférieur à 50 pour cent du salaire horaire médian dans un pays donné. Dans la plupart des enquêtes nationales, les heures de travail sont déclarées sur une base hebdomadaire, à l'exception de quelques pays qui fournissent des informations sur le nombre d'heures travaillées sur une base mensuelle. Par conséquent, dans le cadre du présent rapport, le nombre d'heures travaillées par mois est estimé en multipliant le nombre total d'heures travaillées par semaine, tel que déclaré par le salarié dans le cadre de l'enquête, par 52 semaines, puis en divisant par 12 mois.

Les inégalités D9/D1, D8/D2, D9/D5, D5/D1 sont mesurées en prenant en considération les rapports entre les valeurs seuils qui marquent l'extrémité supérieure des déciles correspondants (un décile représentant 10 pour cent de l'échelle de répartition). Par exemple, pour déterminer le rapport D9/D1, les salaires des travailleurs sont d'abord classés du plus bas au plus élevé en se basant sur le salaire horaire. Les valeurs du salaire horaire identifiées à l'extrémité supérieure du premier décile (D1, soit 10 pour cent dans l'échelle de répartition) et à l'extrémité supérieure du neuvième décile (D9, soit 90 pour cent dans l'échelle de répartition) correspondent respectivement aux valeurs de D1 et D9. Le rapport D9/D1 mesure donc combien de fois le salaire horaire est plus élevé au sommet du neuvième décile par rapport au sommet du premier décile. Les rapports D8/D2, D9/D5 et D5/D1 sont établis et interprétés de la même manière, D8, D2 et D5 représentant respectivement les extrémités supérieures des huitième, deuxième et cinquième déciles de l'échelle de répartition des salaires horaires.

Le ratio de Palma est, quant à lui, calculé en divisant la masse salariale totale (estimée sur la base des salaires horaires) accumulée par les 10 pour cent de salariés situés au sommet de l'échelle de répartition des salaires par celle accumulée par les 40 pour cent de salariés situés au bas de l'échelle de répartition des salaires.

sur le calcul des inégalités salariales entre les femmes et les hommes²⁵.

Quelle que soit la mesure retenue pour synthétiser les inégalités salariales, la première étape pour les quantifier consiste à élaborer l'échelle de répartition des salaires en classant les salaires horaires des salariés par ordre croissant. Sur la base de cette répartition, plusieurs mesures peuvent être établies pour décrire le niveau des inégalités salariales

au sein de la population sous-jacente. Plutôt que de sélectionner une seule mesure, l'une des approches permettant d'aboutir à une analyse plus complète des inégalités salariales consiste à utiliser un ensemble complémentaire de mesures révélant les inégalités salariales entre différents segments de la répartition des salaires. L'encadré 5.1 décrit les différentes mesures utilisées dans le cadre de ce rapport pour jauger les inégalités salariales²⁶.

25 Par exemple, dans les pays où il n'est pas possible de mesurer le rapport D9/D1 (voir l'encadré 5.1) en faisant appel aux salaires horaires, le recours aux revenus mensuels placerait de nombreuses femmes – davantage susceptibles d'être surreprésentées dans l'emploi à temps partiel – dans les déciles inférieurs de l'échelle de répartition des salaires, même si un certain nombre, potentiellement important, de ces salariés à temps partiel peuvent en réalité percevoir des salaires horaires plus élevés que ceux des travailleurs qui se situent à l'extrémité inférieure de l'échelle de répartition. Le rapport D9/D1 mesuré serait donc déterminé par la plus forte incidence des femmes travaillant à temps partiel. Dans les pays où la participation des femmes à l'emploi salarié reste faible et où le travail à temps partiel est peu répandu, cela ne poserait pas de problème majeur, mais la comparaison entre les différents pays se trouverait affectée par l'absence d'informations sur les salaires horaires.

26 Cette sélection exclut d'autres mesures populaires souvent utilisées dans les études sur les inégalités, telles que le coefficient de Gini, l'indice de Theil (ou l'une de ses variantes) ou encore le coefficient de variation. Malgré sa popularité, il a été décidé d'exclure le coefficient de Gini dans la mesure où les irrégularités au sein de l'échelle de répartition des salaires qui caractérisent les inégalités salariales sont souvent omises lors de l'estimation d'une telle mesure: par exemple, deux courbes de Lorenz qui se croisent, reflétant ainsi des schémas différents au sein de la répartition des salaires – et notamment la possibilité de changements pour un pays entre différentes périodes –, peuvent donner lieu à des estimations très similaires à celles obtenues à partir du coefficient de Gini (voir Atkinson 1975). En outre, en tant qu'indicateur, le coefficient de Gini est très sensible aux variations au milieu de l'échelle de répartition des salaires, et n'est pas aussi efficace pour saisir les variations qui se produisent aux extrémités de l'échelle de répartition où les inégalités (salariales) sont souvent plus accentuées (voir Hey et Lambeth 1980). En ce qui concerne l'indice de Theil, il n'est pas toujours possible de comparer sa valeur entre différentes unités (par exemple entre les pays), tandis que la valeur obtenue lors de l'application de la mesure ne génère pas d'elle-même une interprétation naturelle. En réalité, l'indice de Theil n'a pas de limite supérieure naturelle et il est difficile de formuler des déclarations de politique générale sans un point de référence clair – le même problème se pose en ce qui concerne le coefficient de variation. En revanche, les mesures qui comparent des portions de l'échelle de répartition des salaires (telles que le ratio de Palma) ou le rapport entre quantiles (par exemple, les déciles) offrent un moyen efficace mais simple d'examiner les inégalités. L'un des principaux avantages de ces mesures est qu'elles permettent des analyses de sensibilité entre des résultats particuliers (par exemple, l'emploi informel) et entre différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires qui peuvent être plus ou moins sensibles au résultat en question. Enfin, le ratio de Palma, ainsi que tout autre rapport interdéciles, est facile à comprendre et à reproduire, et s'avère utile tant pour une analyse au sein d'un même pays que pour l'analyse de l'évolution des inégalités entre différentes périodes.

► 5.2. La prévalence des travailleurs saliés faiblement rémunérés

La figure 5.1 représente la part des travailleurs salariés faiblement rémunérés (tels que définis dans l'encadré 5.1) dans les 82 pays de l'échantillon, classés selon leur groupe de revenu respectif. La partie inférieure de la figure 5.1 représente également la part moyenne²⁷ de travailleurs salariés faiblement rémunérés dans chacun des quatre groupes de pays classés en fonction de leur revenu²⁸ ainsi qu'à l'échelle mondiale. L'estimation à l'échelle mondiale révèle que, dans un pays moyen, plus de 11 pour cent des travailleurs salariés perçoivent une rémunération inférieure à 50 pour cent du salaire médian²⁹. Parmi les pays à faible revenu, 22 pour cent des travailleurs salariés perçoivent une rémunération inférieure à 50 pour cent du salaire médian. Cette proportion est considérablement plus élevée que dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de la tranche supérieure ou les pays à revenu élevé, où la part de travailleurs faiblement rémunérés s'élève respectivement à 17, 11 et 3 pour cent. Par conséquent, d'après cette mesure, les inégalités salariales sont, en

moyenne, plus importantes dans les pays à faible revenu et moindres dans les pays à revenu élevé.

En ce qui concerne les pays à revenu élevé, il convient toutefois de noter que l'enquête sur la structure des salaires (ESS), qui est utilisée pour établir la répartition des salaires et calculer les inégalités salariales dans les pays européens, présente un certain nombre de limitations:

- cette enquête ne collecte des informations que sur les entreprises comptant au moins dix salariés;
- le secteur primaire (agriculture, pêche et sylviculture) est exclu de l'enquête; et
- dans certains cas, l'enquête ne fournit pas de données sur les salariés de la fonction publique³⁰.

Cela a des répercussions importantes sur les estimations relatives aux inégalités salariales, car les petites entreprises non couvertes par cette enquête sont plus susceptibles de verser des salaires inférieurs. L'exclusion des travailleurs du secteur primaire peut également avoir une incidence sur les inégalités salariales, car il s'agit d'un secteur où les salaires sont relativement plus bas que dans les autres secteurs. Cependant, ce secteur est relativement insignifiant en termes de nombre d'emplois, et son exclusion pourrait avoir des répercussions moins déterminantes sur les inégalités salariales mesurées que l'exclusion des micro et petites entreprises³¹. Par conséquent, le recours aux données de l'ESS pourrait aboutir à une surestimation du salaire

27 Les moyennes ici présentées sont des moyennes simples relatives à la part de travailleurs salariés faiblement rémunérés par pays.

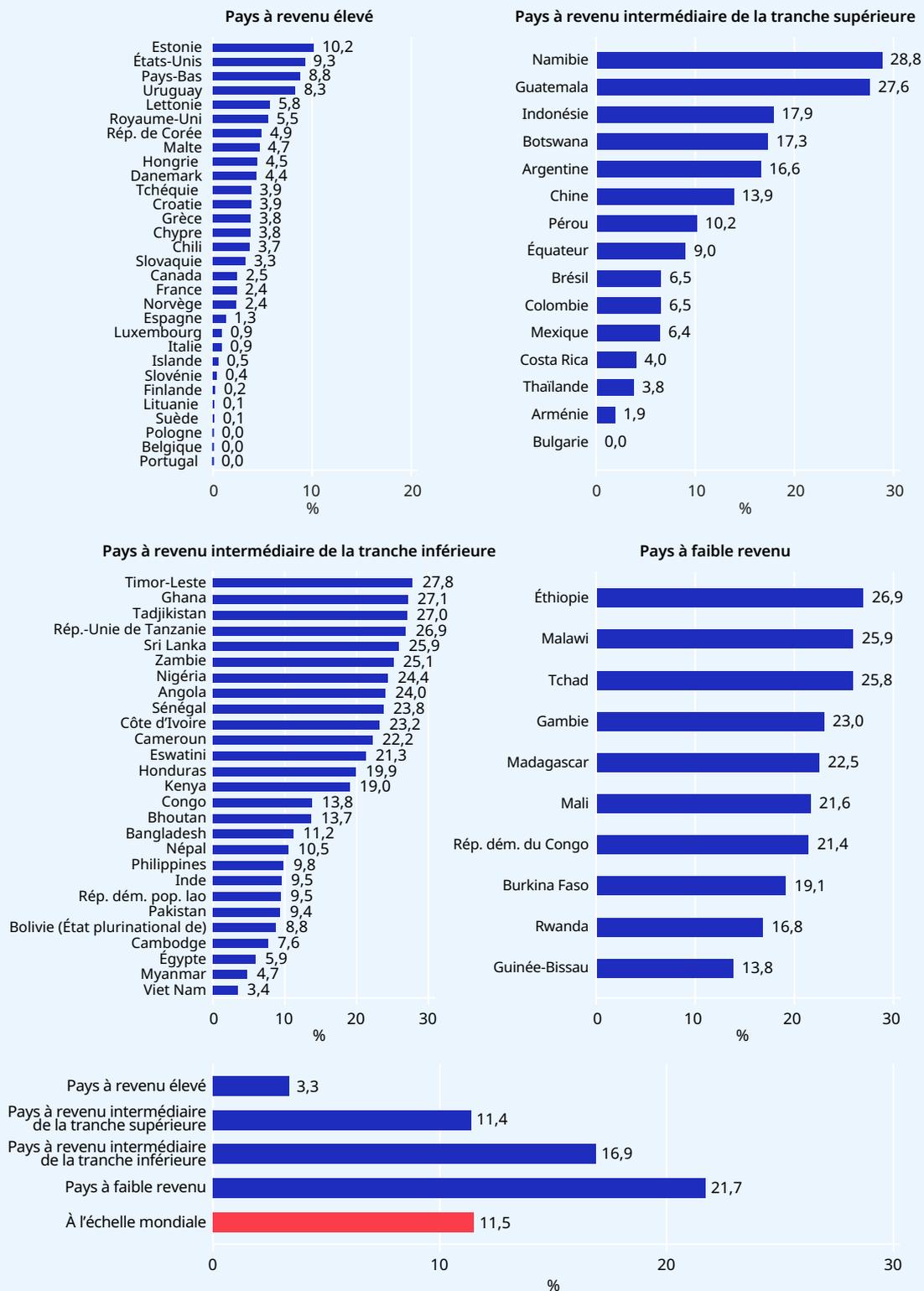
28 Dans le présent rapport, la classification des pays par groupe de revenu est basée sur la classification des pays en fonction de leur revenu de la Banque mondiale pour l'exercice fiscal 2023-2024.

29 Le seuil de 50 pour cent est utilisé plutôt que celui des deux tiers de la médiane car, dans de nombreux pays en développement, le salaire minimum n'atteint pas les deux tiers du salaire médian. Comme le souligne le *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum* de l'OIT, dans les pays développés, le salaire minimum varie généralement de 35 à 60 pour cent du salaire médian (OIT 2016a).

30 Il convient de noter que, même si Eurostat n'oblige pas les instituts nationaux de statistique à fournir des informations sur les salaires de la fonction publique, depuis l'enquête sur la structure des salaires (ESS) de 2006, de plus en plus de pays fournissent ces informations sur une base volontaire. Par exemple, dans la publication relative à l'ESS de 2018, seuls 3 pays sur les 30 pays environ qui fournissent des données dans le cadre de l'ESS – à savoir les États membres de l'UE et les pays de l'Association européenne de libre-échange (Belgique, Grèce et Portugal) – excluent la fonction publique de leurs ensembles de données. Pour tous les autres pays, la fonction publique est incluse et représentée dans ces données.

31 Par exemple, les dernières estimations montrent qu'environ 9,4 millions de personnes travaillaient dans le secteur de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture en 2020. La grande majorité des travailleurs de ce secteur, qui représente 4,2 pour cent de l'emploi total, travaillaient dans l'agriculture, bien qu'il existe des variations entre les pays (Eurostat 2023).

► **Figure 5.1. Part des travailleurs salariés faiblement rémunérés dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021) (en pourcentage)**



Note: Les travailleurs salariés faiblement rémunérés sont définis comme les travailleurs salariés percevant une rémunération inférieure à 50 pour cent du salaire horaire médian dans leur pays. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples de la proportion des travailleurs salariés faiblement rémunérés pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu, ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans les graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1, ou temps 1, dans l'annexe I).

moyen, et donc à une sous-estimation du niveau des inégalités salariales dans ce groupe de pays, qui sont tous des pays à revenu élevé.

La figure 5.1 montre également que, au sein de chacun des quatre groupes de pays classés en fonction de leur revenu, il existe une variation considérable entre les pays en ce qui concerne la part des salariés faiblement rémunérés. Par exemple, parmi les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de la tranche supérieure (les deux groupes de revenu affichant la plus grande disparité entre les pays), les estimations varient respectivement de 3,4 pour cent (Viet Nam) à 27,8 pour cent (Timor-Leste), et de 0 pour cent (Bulgarie) à 28,8 pour cent (Namibie). Parmi les pays à faible revenu, il existe également une variation de la part des salariés faiblement rémunérés, mais la plupart des pays de ce groupe dépassent la barre des 20 pour cent, l'Éthiopie, le Malawi et le Tchad affichant plus de 25 pour cent de salariés percevant une rémunération inférieure à 50 pour cent du salaire médian. Dans les pays à revenu élevé, la part des salariés faiblement rémunérés varie de pratiquement 0 pour cent au Portugal à 9,3 pour cent aux États-Unis et 10,2 pour cent en Estonie.

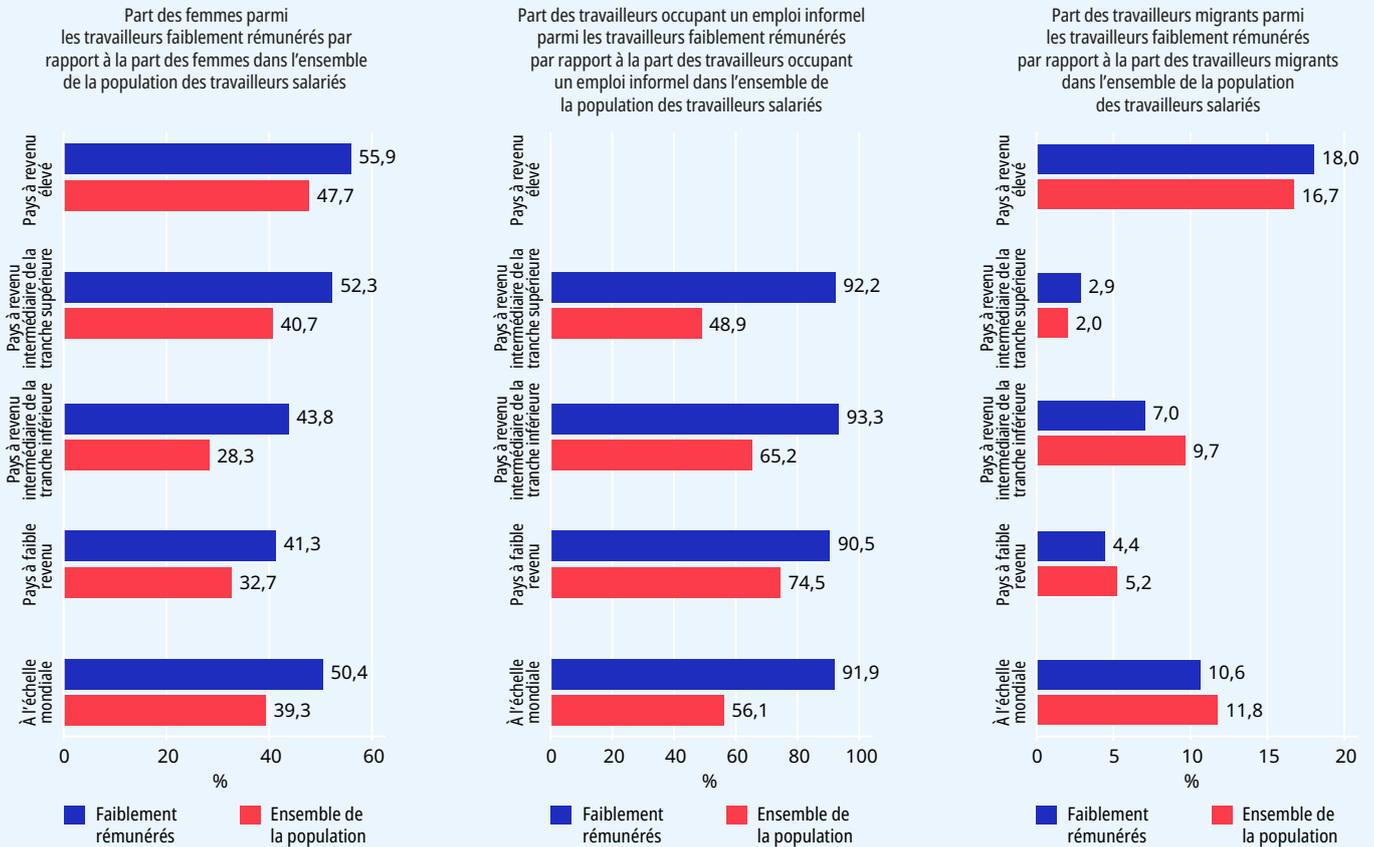
Il est intéressant de noter que, parmi les 30 pays à revenu élevé ici présentés, 19 sont des États membres de l'UE dotés d'un salaire minimum légal et, par conséquent, des pays pour lesquels l'article 5 de la nouvelle directive européenne sur les salaires minimaux (directive 2022/2041) s'applique. Cette directive demande aux États membres d'établir les procédures nécessaires à la fixation de salaires minima en se basant sur certains critères, notamment celui en vertu duquel le salaire minimum devrait atteindre 50 pour cent du salaire moyen brut ou 60 pour cent du salaire médian.

► 5.3. Les caractéristiques des salariés au sein de l'échelle de répartition des salaires

L'évaluation de la part des travailleurs salariés faiblement rémunérés comme mesure des inégalités salariales offre l'occasion d'examiner les caractéristiques des salariés situés au bas de l'échelle de répartition des salaires. L'une des principales caractéristiques qui méritent d'être prises en considération concerne la possible surreprésentation des femmes ou de certains groupes vulnérables parmi les travailleurs faiblement rémunérés. La figure 5.2 représente la part des femmes, des travailleurs migrants et des travailleurs de l'économie informelle parmi les travailleurs salariés faiblement rémunérés.

À l'échelle mondiale, la figure 5.2 indique que les femmes sont surreprésentées parmi les travailleurs salariés faiblement rémunérés: ces dernières représentent environ 50 pour cent des travailleurs faiblement rémunérés, mais moins de 40 pour cent de l'ensemble des salariés. Cette surreprésentation des femmes parmi les travailleurs faiblement rémunérés peut être observée dans tous les groupes de pays classés en fonction de leur revenu. La situation des travailleurs migrants varie en fonction du niveau de revenu du pays d'accueil. Dans les pays à revenu élevé, les travailleurs migrants sont surreprésentés parmi les travailleurs faiblement rémunérés. En revanche, dans les pays à faible revenu et surtout dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, les travailleurs migrants ont tendance à être mieux rémunérés que les travailleurs nationaux. Cette observation est cohérente avec un rapport de l'OIT (2020b) sur l'écart de rémunération affectant les travailleurs migrants. Il n'est pas surprenant qu'il y ait également une surreprésentation notable des travailleurs de l'économie informelle parmi les travailleurs faiblement rémunérés

► **Figure 5.2. Caractéristiques des travailleurs salariés faiblement rémunérés par rapport à l'ensemble des travailleurs salariés, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021) (en pourcentage)**



Notes: Pour une définition des travailleurs faiblement rémunérés, voir la note annexée à la figure 5.1.

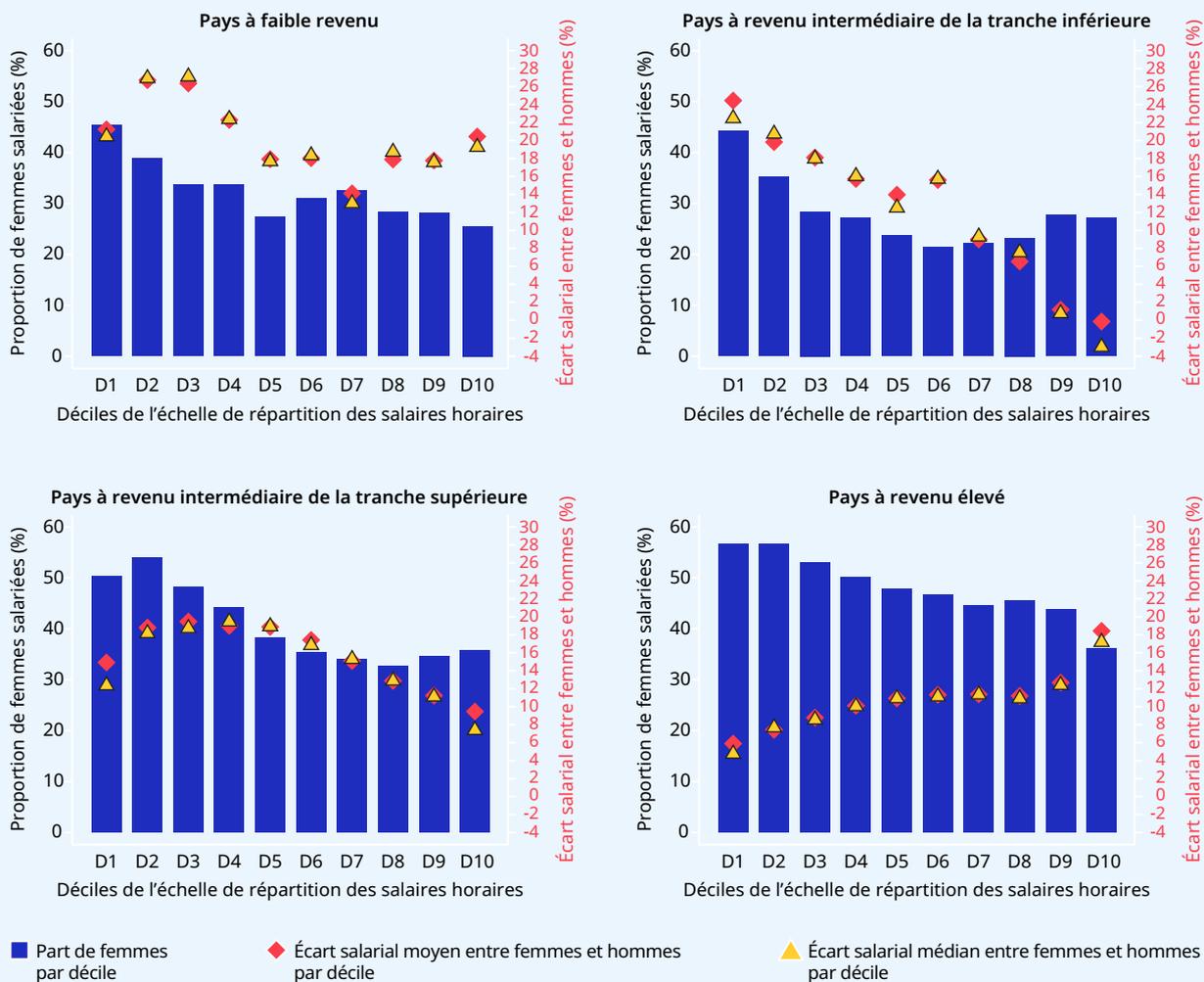
Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans les graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1, ou temps 1, dans l'annexe I).

dans les pays à revenu intermédiaire et les pays à faible revenu. Dans la figure 5.2, la part des travailleurs salariés dans l'économie informelle n'est pas rapportée pour les pays à revenu élevé en raison de l'absence de données disponibles pour mesurer l'informalité dans la plupart des enquêtes utilisées. Cela ne doit cependant pas être interprété comme un signe que l'informalité n'est pas une source de préoccupation dans les pays à revenu élevé.

En partant du constat que les femmes sont davantage susceptibles de faire partie des tra-

vailleurs faiblement rémunérés, la figure 5.3 examine de manière plus détaillée la question des écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Pour chacun des déciles de l'échelle de répartition des salaires, les graphiques des quatre groupes de pays classés en fonction de leur revenu au sein de la figure 5.3 représentent trois types d'estimations: i) la part des femmes parmi les salariés du décile; ii) l'écart de salaire brut moyen entre les femmes et les hommes du décile; et iii) l'écart de salaire brut médian entre les femmes et les hommes du décile.

► **Figure 5.3. Part des femmes parmi les salariés dans chacun des déciles de l'échelle de répartition des salaires horaires et écart salarial entre les femmes et les hommes spécifique à chaque décile, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)**



Notes: Chacun des quatre graphiques comporte deux axes verticaux: l'axe de gauche affiche les valeurs de la part des femmes parmi les salariés dans chacun des déciles, tandis que l'axe de droite affiche la valeur de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, à la fois des écarts moyen et médian, dans chacun des déciles. Les trois estimations par décile présentes dans chacun des graphiques sont basées sur la valeur pondérée entre tous les pays de l'échantillon du groupe de revenu correspondant, les pondérations étant déterminées par l'ampleur de l'emploi salarié dans chaque pays et chaque décile. Les chiffres mentionnés au sein des graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1 dans l'annexe I).

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I.

En ce qui concerne la part des femmes dans chacun des déciles, un schéma commun aux quatre groupes de pays se profile, à savoir que, à mesure que l'on passe du bas (premier décile ou D1) vers le haut (dixième décile ou D10) de

l'échelle de répartition des salaires horaires, la part des femmes a tendance à diminuer. Par exemple, dans les pays à faible revenu, les femmes représentent 45 pour cent des 10 pour cent de salariés les moins rémunérés

(D1), mais seulement environ 26 pour cent des 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés (D10). De même, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et dans les pays à revenu élevé, les femmes représentent environ 50 à 55 pour cent des 20 pour cent de salariés les moins rémunérés, mais moins de 37 pour cent des 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés. Il est également intéressant de noter que, dans les pays à faible revenu et dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, les femmes représentent moins de 50 pour cent de salariés dans l'ensemble des déciles, alors que, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et dans les pays à revenu élevé, la part des femmes dans l'emploi salarié est globalement plus élevée, allant même jusqu'à dépasser 50 pour cent dans certains déciles inférieurs.

Il est de notoriété publique que, dans la plupart des pays du monde, les femmes perçoivent généralement une rémunération inférieure à celle des hommes, un phénomène qui persiste dans le temps et qui contribue aux inégalités salariales. Il ressort de la figure 5.3 que, quel que soit le groupe de pays classés en fonction de leur revenu ou le type de mesure utilisé (salaire médian ou salaire moyen), l'écart salarial entre les femmes et les hommes est doté d'une valeur positive (c'est-à-dire que les hommes gagnent davantage que les femmes) dans chacun des déciles de l'échelle de répartition des salaires horaires – à l'exception du dernier décile des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure qui affiche une valeur négative³².

Bien que les hommes perçoivent généralement une rémunération supérieure à celle des femmes dans l'ensemble de l'échelle de répartition des salaires horaires, des schémas quelque peu différents émergent selon les groupes de pays classés en fonction de leur revenu lorsque l'on examine la manière dont l'écart salarial entre les femmes et les hommes évolue d'un décile à l'autre dans l'échelle de répartition. Parmi les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, l'écart salarial est plus élevé à l'ex-

trémité inférieure de l'échelle de répartition et diminue progressivement à mesure que l'on se rapproche des déciles supérieurs. Dans ces pays, les salariées situées au bas de l'échelle des salaires sont susceptibles d'occuper des emplois peu rémunérés et dans des secteurs caractérisés par un fort taux d'emploi informel, ce qui implique souvent que ces travailleuses sont moins protégées, notamment en ce qui concerne le versement d'un salaire minimum légal (lorsque ce dernier existe). D'un autre côté, dans ces mêmes groupes de pays, les femmes situées au sein des déciles supérieurs sont souvent très bien rémunérées, travaillent généralement dans le secteur public et, par conséquent, bénéficient de revenus plus équitables par rapport à ceux des hommes. En revanche, dans les pays à revenu élevé, où l'emploi informel est beaucoup moins courant et où la probabilité d'appliquer le salaire minimum est plus élevée, l'écart salarial au bas de l'échelle de répartition des salaires horaires est inférieur à ce qui est observé au sein des déciles supérieurs.

Dans les pays à faible revenu, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ne présentent pas de schéma particulier selon les déciles. Cela dit, tel que cela a été observé concernant les pays à revenu intermédiaire, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont particulièrement élevés dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition, probablement dans les secteurs où l'emploi informel des femmes prédomine. Lorsque l'on compare les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, décile par décile, les plus forts écarts salariaux entre les femmes et les hommes se trouvent généralement dans les pays à faible revenu – à l'exception du premier décile où l'écart salarial entre les femmes et les hommes est plus élevé dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure.

Le tableau 5.1 présente les écarts salariaux entre les femmes et les hommes estimés parmi l'ensemble des salariés au sein de la population pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu, en utilisant les mesures classiques d'estimation des écarts salariaux, à savoir l'écart de salaire

³² Dans ce dernier décile, il se peut que quelques cas où les femmes sont bien rémunérées, potentiellement représentés par des valeurs aberrantes, influencent les résultats.

► **Tableau 5.1. Écart salarial global entre les femmes et les hommes selon les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)**

	Pays à faible revenu	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	Pays à revenu élevé
Écart de salaire brut moyen entre les femmes et les hommes	19,5	8,1	13,4	12,7
Écart de salaire brut médian entre les femmes et les hommes	17,3	14,9	19,0	11,6
Écart salarial moyen entre les femmes et les hommes pondéré par les facteurs	14,7	15,0	21,7	13,0
Écart salarial médian entre les femmes et les hommes pondéré par les facteurs	11,8	13,2	21,6	12,1

Notes: L'écart salarial est représenté comme le pourcentage par lequel le salaire horaire des hommes est supérieur au salaire horaire des femmes.

Source: Les estimations du BIT utilisent les ensembles de données nationales décrits à l'annexe I. Pour de plus amples informations sur les méthodes disponibles pour estimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, voir OIT, 2019.

brut moyen et brut médian entre les femmes et les hommes. Ces deux mesures sont présentées avec les estimations de l'écart salarial moyen et médian pondéré par les facteurs, des mesures complémentaires qui peuvent aider à mieux saisir la différence de rémunération entre les femmes et les hommes dans des contextes où la moyenne brute et/ou la médiane brute ne synthétisent pas de manière pertinente l'échelle de répartition des salaires³³. Par exemple, les chiffres correspondant aux écarts de salaire brut moyen entre les femmes et les hommes, dans le tableau 5.1, suggèrent que l'écart salarial entre les femmes et les hommes (en pourcentage) dans les pays à faible revenu est de loin le plus élevé parmi les différents groupes de pays. Cependant, les chiffres de l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes pondéré par les facteurs – qui tiennent mieux compte de la structure de l'emploi

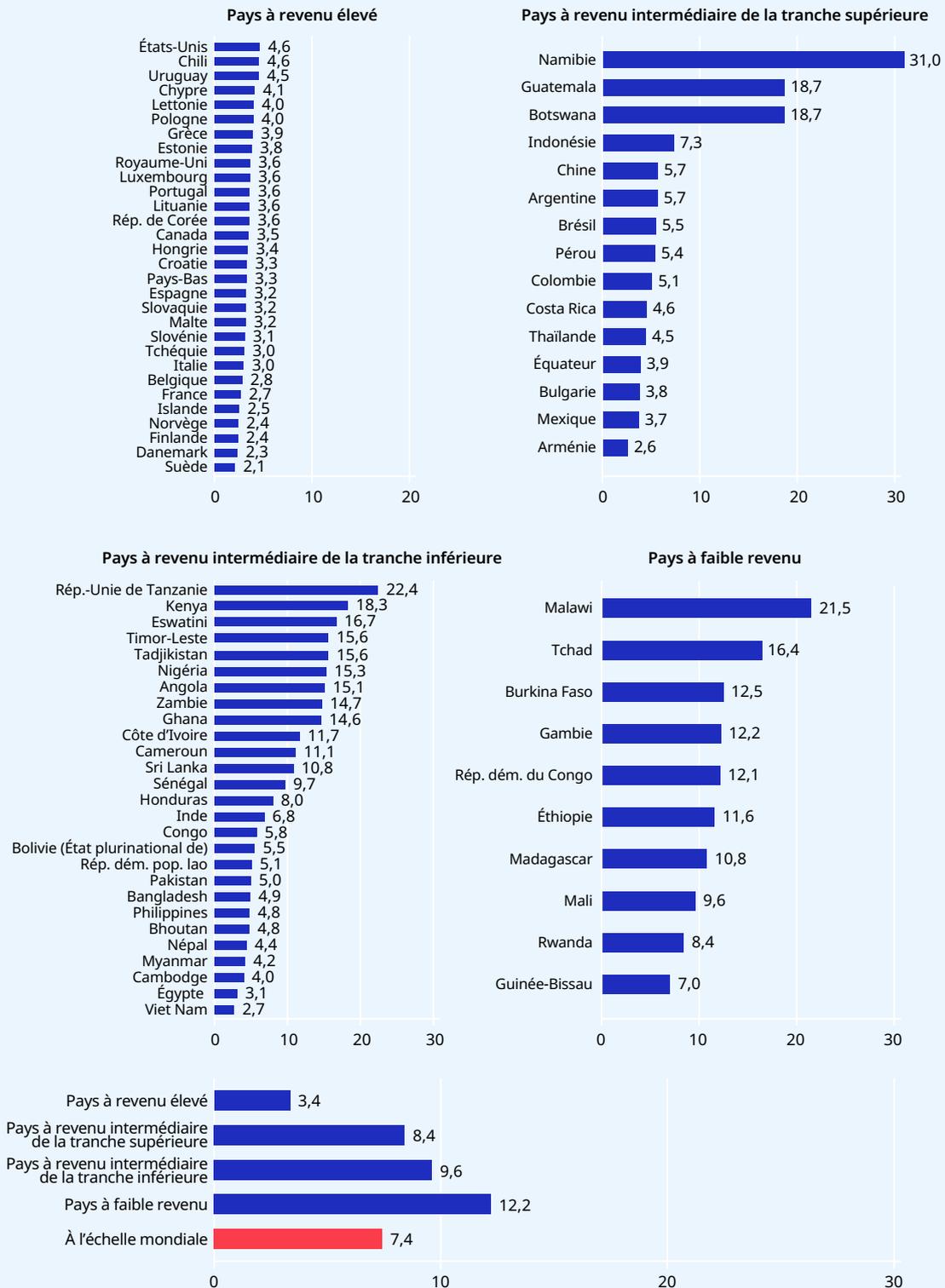
des femmes et des hommes dans les pays examinés – entraînent une baisse de près de 5 points de pourcentage de l'écart salarial dans les pays à faible revenu et montrent des augmentations significatives des estimations pour les pays à revenu intermédiaire. D'ailleurs, les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure affichent désormais le plus grand écart salarial global entre les femmes et les hommes.

► 5.4. Autres mesures des inégalités salariales

Les figures 5.4 à 5.7 offrent un aperçu des estimations des rapports interdéciles pour chacun des pays de l'échantillon, organisés par

³³ En général, et plus particulièrement dans les pays où la participation des femmes au marché du travail reste faible, les femmes ont tendance à présenter des caractéristiques différentes de celles des hommes et à se regrouper autour de salaires horaires spécifiques. Dans une échelle de répartition des salaires caractérisée par de telles irrégularités, les estimations de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes basées sur un seul chiffre, tel que le salaire moyen ou le salaire médian, peuvent être difficiles à interpréter et peuvent fournir des informations d'une utilité limitée pour les décideurs, ces dernières étant complètement dominées et déformées par ces regroupements. L'une des méthodes alternatives consiste à regrouper les femmes et les hommes salariés en sous-groupes plus homogènes, selon des facteurs spécifiques qui expliquent les différences en termes d'emploi salarié entre les femmes et les hommes (tels que, par exemple, l'âge, l'éducation ou le temps de travail), à estimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de chacun de ces sous-groupes et à additionner la moyenne pondérée de tous les sous-groupes en faisant appel à une pondération permettant de refléter la taille de chacun de ces sous-groupes dans la population. Il s'agit ici de «l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pondéré par les facteurs» qui fournit une mesure complémentaire aux mesures brutes classiques. Pour de plus amples informations, voir OIT 2019 pour une description complète de la méthodologie et des exemples de son application.

► Figure 5.4. Rapport D9/D1 dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)



Notes: Le rapport D9/D1 est le rapport entre les valeurs seuils des extrémités supérieures du neuvième décile et du premier décile. Les déciles sont obtenus en classant les salaires des travailleurs sur la base des salaires horaires. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples du rapport D9/D1 pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans les graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1, ou temps 1, dans l'annexe I).

Les chiffres des rapports interdéciles montrent que les inégalités salariales sont plus élevées dans les pays à faible revenu et ont tendance à diminuer dans les pays à revenu intermédiaire; les pays à revenu élevé affichant des niveaux d'inégalités salariales substantiellement inférieurs.

groupe de pays classés en fonction de leur revenu. Tel qu'expliqué dans l'encadré 5.1, les rapports entre deux déciles permettent d'évaluer les inégalités de revenus en comparant les salaires à différents endroits de l'échelle de répartition. Par exemple, le rapport D9/D1 est obtenu en divisant le salaire perçu à l'extrémité supérieure du neuvième décile par le salaire perçu à l'extrémité supérieure du premier décile. Ce rapport permet d'estimer la différence de salaire entre une personne se trouvant à la limite inférieure des 10 pour cent des salariés les mieux rémunérés et une personne se trouvant à la limite supérieure des 10 pour cent les moins rémunérés.

Tel que cela a été observé dans le cadre de l'analyse des travailleurs salariés faiblement rémunérés (voir la section 5.2), les chiffres des rapports interdéciles montrent que les inégalités salariales sont plus élevées dans les pays à faible revenu et ont tendance à diminuer dans les pays à revenu intermédiaire, les pays à revenu élevé affichant des niveaux d'inégalités salariales substantiellement inférieurs. Par exemple, lorsque l'on utilise le rapport D8/D2 (voir la figure 5.5), aucun des pays à revenu élevé ne dépasse une valeur de 4 – c'est-à-dire que, dans tous les pays à revenu élevé, la valeur seuil du salaire du huitième

décile est toujours inférieure à quatre fois la valeur seuil du salaire du deuxième décile. En revanche, environ la moitié des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et la quasi-totalité des pays à faible revenu affichent un rapport D8/D2 supérieur à 4. Parmi les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, seuls trois pays dépassent la valeur de quatre en ce qui concerne le rapport D8/D2. Tout comme pour les travailleurs faiblement rémunérés, les pays à revenu élevé affichent également moins de variations en termes d'inégalités, telles que mesurées par chacun des rapports interdéciles présentés.

Il convient de souligner que les mesures des inégalités présentées via les rapports interdéciles montrent à quel point les salaires sont dispersés au sein d'une même population de salariés. Toutefois, ces mesures ne fournissent aucune information sur les niveaux de salaire eux-mêmes. Cela signifie que des niveaux plus faibles d'inégalité salariale n'impliquent pas nécessairement de meilleures conditions pour les salariés. De la même manière, des niveaux similaires d'inégalité salariale dans différents pays peuvent avoir des implications et des interprétations différentes. Dans les pays à revenu élevé, par exemple, où les niveaux de salaire sont généralement plus élevés, une faible inégalité peut refléter une société relativement équitable au sein de laquelle la majorité des salariés sont en mesure de s'offrir un niveau de vie satisfaisant. En revanche, dans les pays à faible revenu, un faible niveau d'inégalité peut indiquer une compression de l'échelle des salaires pour l'ensemble de la population salariée, la majorité des salariés vivant toujours dans la pauvreté³⁴.

Le rapport D9/D1 compare les valeurs extrêmes de l'échelle de répartition des salaires, donnant ainsi une idée de la disparité maximale observée en comparant les salariés situés au sommet et au bas de l'échelle de répartition des salaires (voir la figure 5.4). Il

34 En effet, pendant la pandémie liée au COVID-19, de nombreux pays ont connu une baisse des inégalités salariales, non pas parce que les niveaux de salaire se sont améliorés au bas de l'échelle de répartition des salaires, mais parce que de nombreux travailleurs faiblement rémunérés ont perdu leur emploi en raison des restrictions imposées par la pandémie. Cela a entraîné une compression de l'échelle de répartition des salaires par le bas – entraînant ainsi une diminution des inégalités salariales – ainsi qu'une détérioration des conditions de vie pour une proportion significative de travailleurs salariés qui ont vu leur emploi et leurs moyens de subsistance disparaître (au moins temporairement) (voir OIT 2023b).

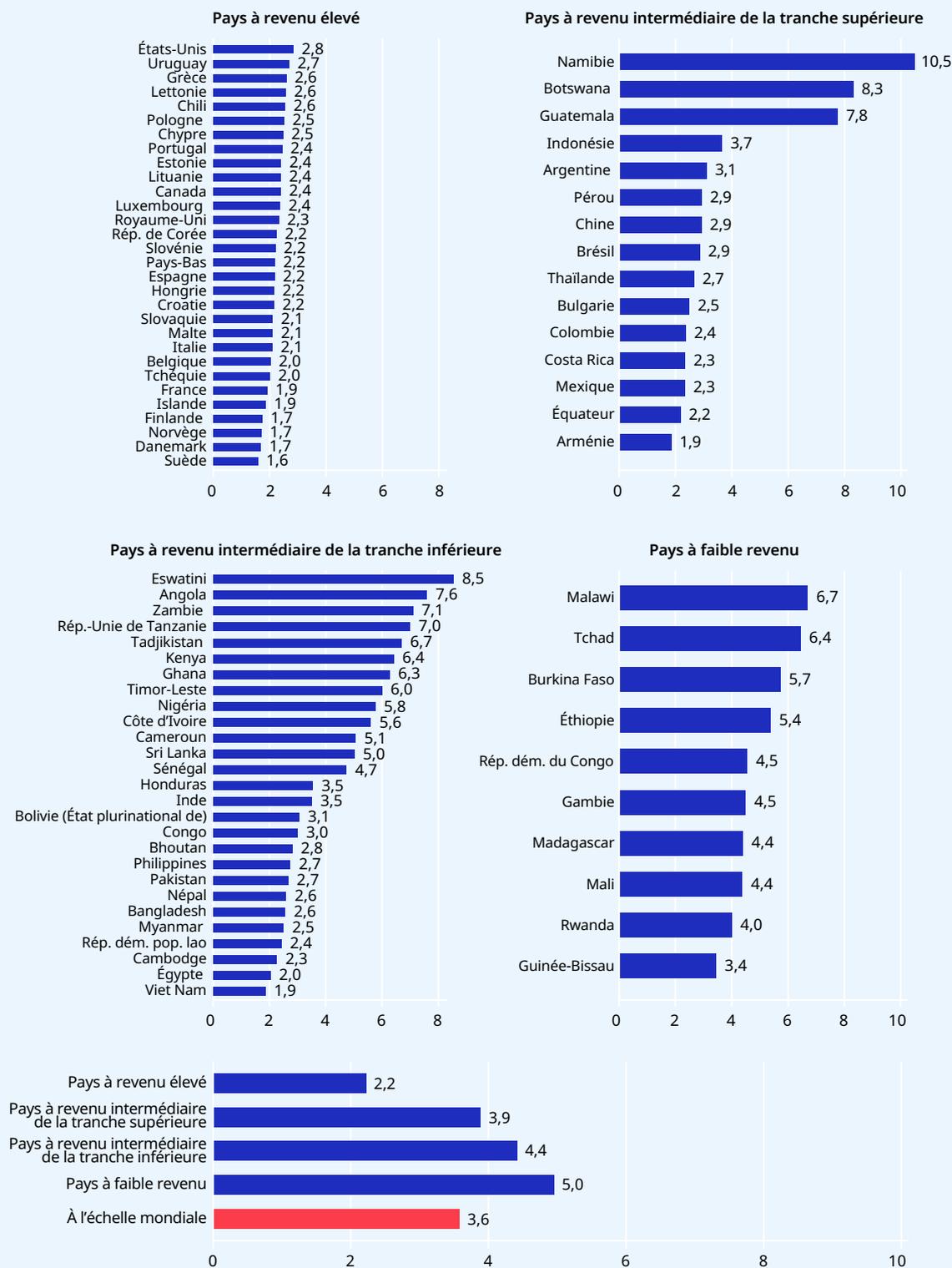
peut, toutefois, être plus intéressant d'examiner le rapport D9/D5 (voir la figure 5.6) qui mesure les inégalités salariales dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition des salaires, conjointement avec le rapport D5/D1 (voir la figure 5.7) qui mesure les inégalités salariales dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des salaires. La comparaison de ces chiffres montre que, en moyenne, au sein des groupes de pays classés en fonction de leur revenu, les inégalités salariales observées parmi les salariés dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition des salaires sont plus élevées que les inégalités salariales observées dans la moitié inférieure. Cela signifie que, dans la plupart des cas, la répartition des salaires est asymétrique, les salaires étant plus dispersés dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition et, à l'inverse, plus comprimés parmi les salariés de la moitié inférieure. Toutefois, dans certains pays, en particulier dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, l'inverse peut se produire.

S'agissant des politiques à envisager, la comparaison des rapports D9/D5 et D5/D1 peut aider à comprendre comment réduire les inégalités salariales. Bien que la réduction des inégalités salariales soit susceptible d'être obtenue par la mise en œuvre d'un ensemble de mesures, certaines mesures isolées, telles que l'instauration d'un salaire

minimum, peuvent permettre de réduire les inégalités au sein de la moitié inférieure de l'échelle de répartition grâce à l'augmentation des salaires des travailleurs faiblement rémunérés. D'autres mécanismes, par exemple une négociation collective associée à des mesures encourageant la responsabilité sociale des entreprises, pourraient également contribuer à comprimer la répartition des salaires entre le salaire minimum et le sommet de l'échelle des salaires. L'augmentation de la productivité du travail dans les entreprises et les secteurs à faible productivité constitue également un moyen important de lutter contre les inégalités salariales. De nombreuses données témoignent du fait que la productivité du travail varie selon les secteurs ou les entreprises, et que la dispersion des niveaux de productivité détermine également l'ampleur des inégalités salariales.

Pour conclure, la figure 5.8 illustre les inégalités salariales en ayant recours au ratio de Palma (voir l'encadré 5.1). Cette dernière mesure est cohérente avec les estimations des inégalités salariales présentées dans les figures 5.4 à 5.7, mais aussi la figure 5.1, montrant que les inégalités salariales sont plus faibles dans les pays à revenu élevé et sont plus fortes dans les pays à faible revenu, avec des valeurs intermédiaires dans les pays à revenu intermédiaire.

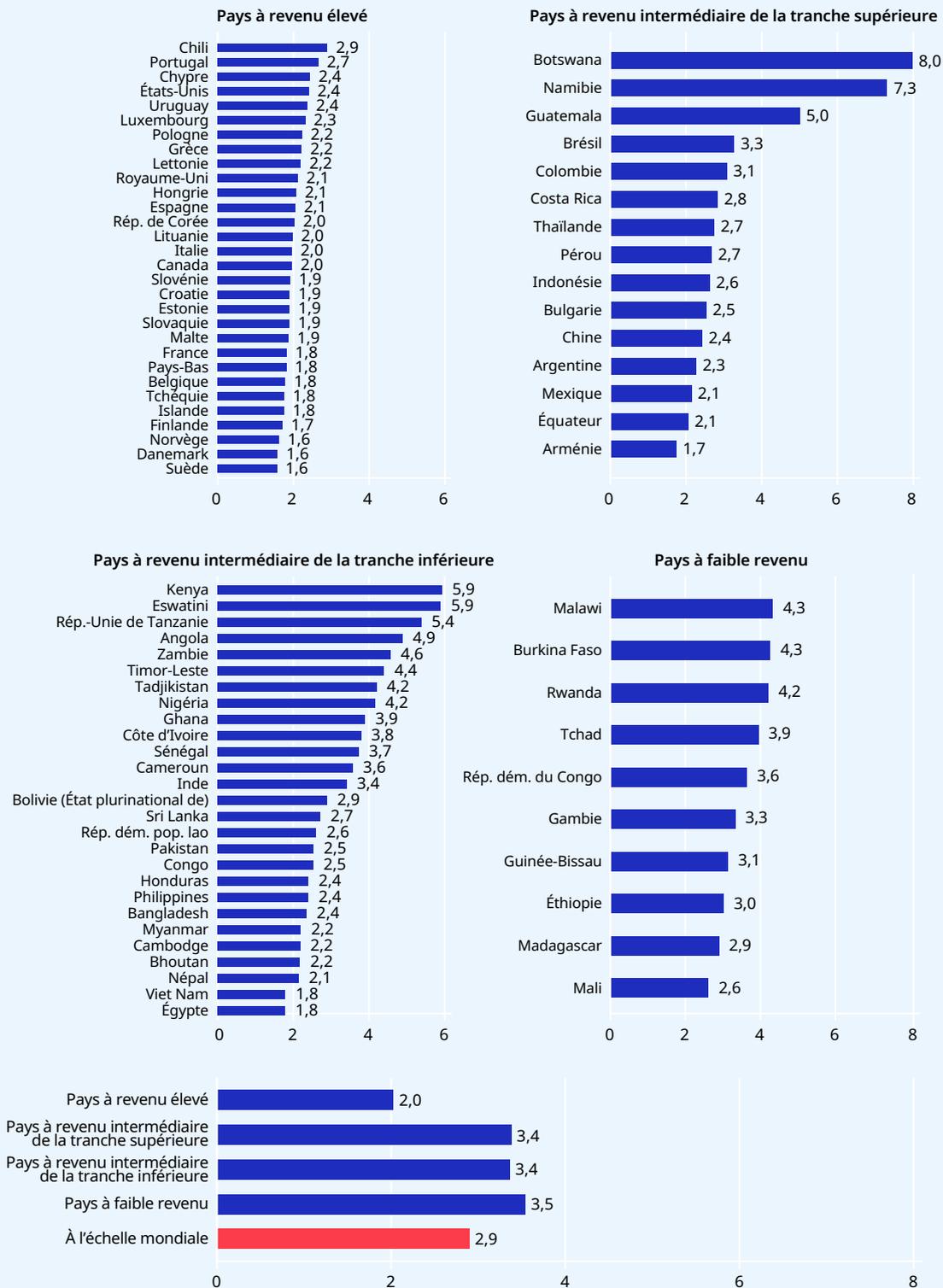
► **Figure 5.5. Rapport D8/D2 dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)**



Notes: Le rapport D8/D2 est le rapport entre les valeurs seuils qui marquent l'extrémité supérieure du huitième décile et l'extrémité supérieure du deuxième décile. Les déciles sont obtenus en classant les salaires des travailleurs sur la base des salaires horaires. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples du rapport D8/D2 pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur des données d'enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans les graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1, ou temps 1, dans l'annexe I).

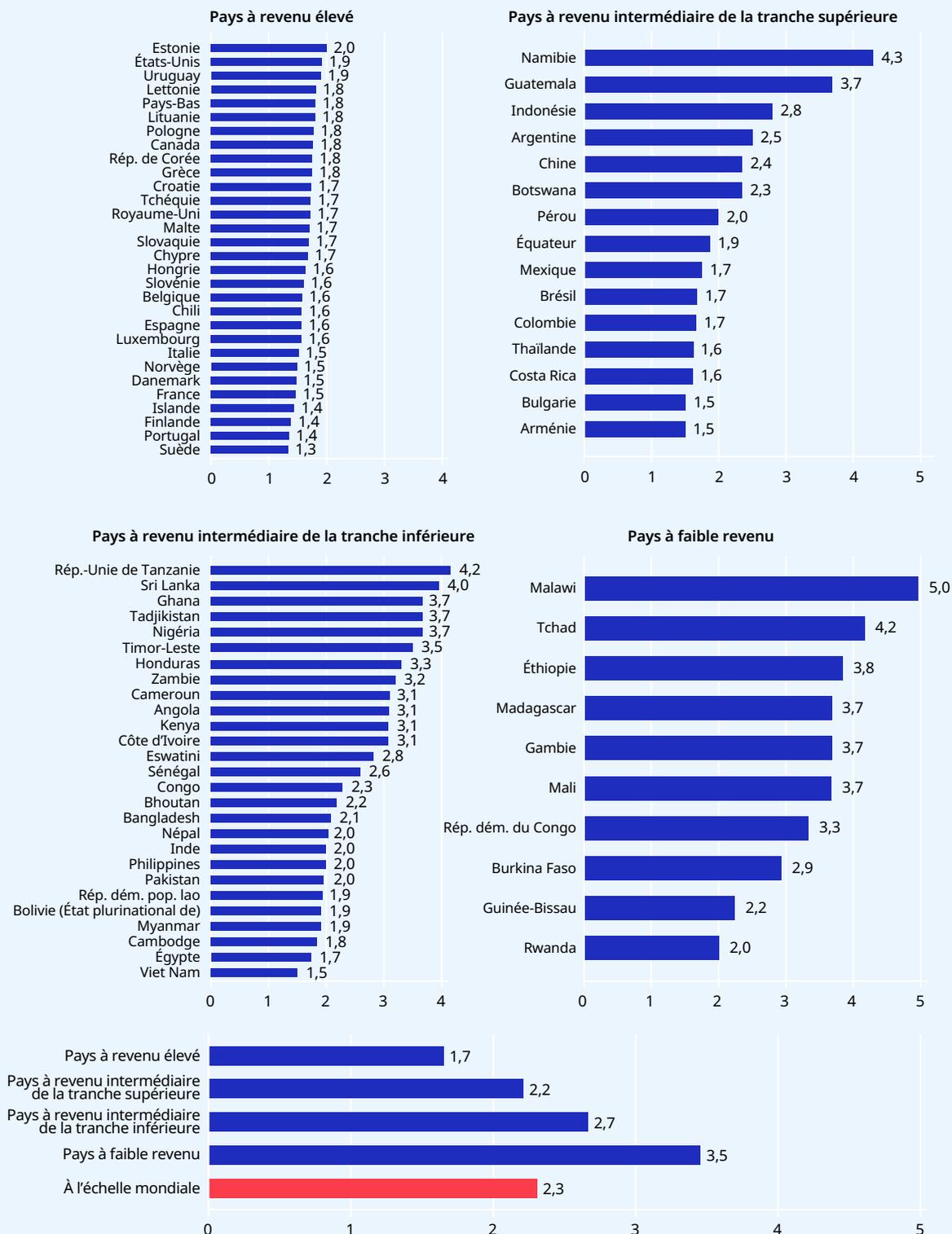
► **Figure 5.6. Inégalités salariales dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition des salaires (rapport D9/D5) dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)**



Notes: Le rapport D9/D5 est le rapport entre la valeur seuil qui marque l'extrémité supérieure du neuvième décile et la valeur médiane (c'est-à-dire l'extrémité supérieure du cinquième décile). Les déciles sont obtenus en classant les salaires des travailleurs sur la base des salaires horaires. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples du rapport D9/D5 pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur des données d'enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans les graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1, ou temps 1, dans l'annexe I).

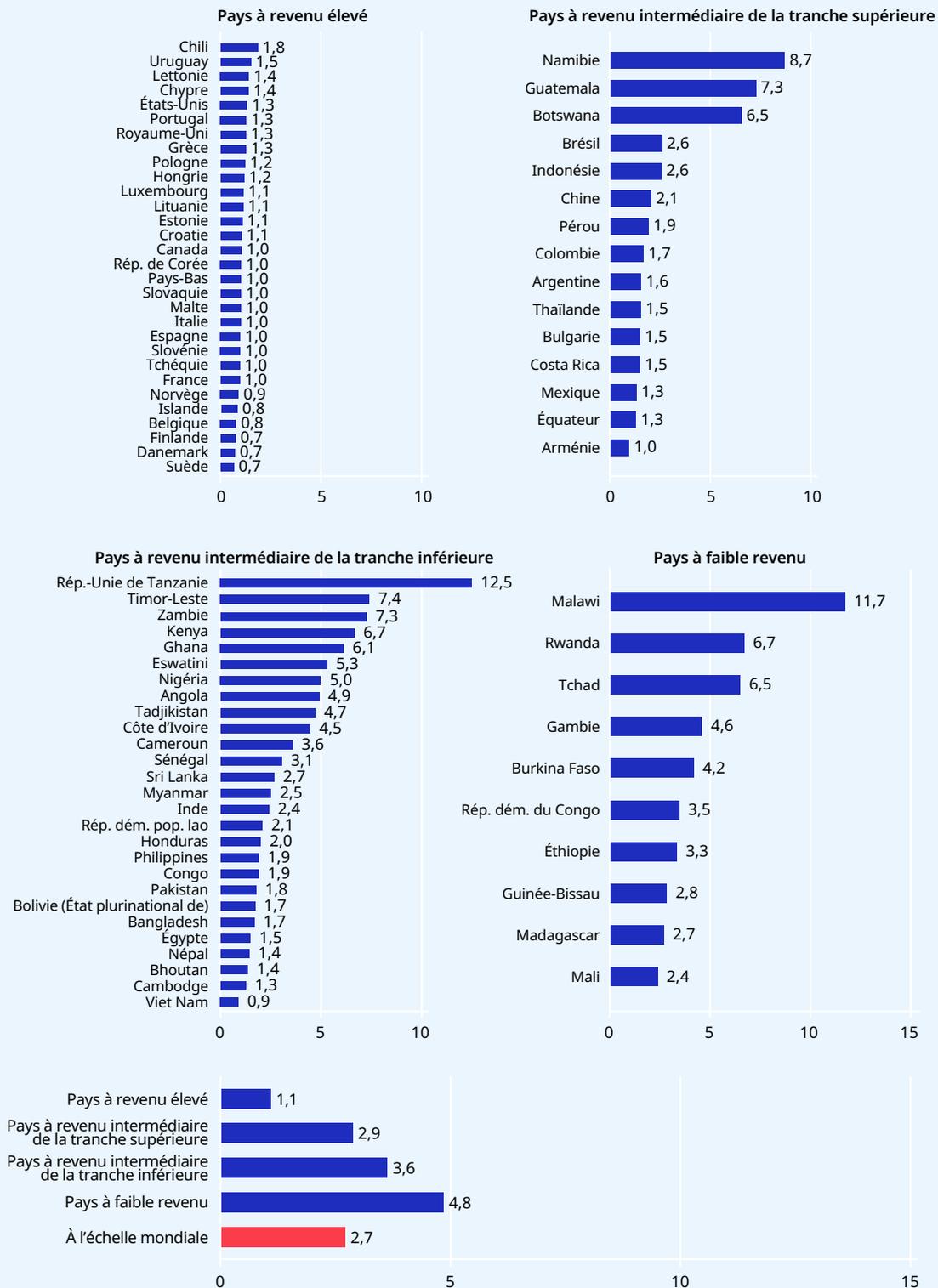
► **Figure 5.7. Inégalités salariales dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des salaires (rapport D5/D1) dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)**



Notes: Le rapport D5/D1 est le rapport entre la valeur médiane (c'est-à-dire l'extrémité supérieure du cinquième décile) et la valeur seuil qui marque l'extrémité supérieure du premier décile. Les déciles sont obtenus en classant les salaires des travailleurs sur la base des salaires horaires. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples du rapport D5/D1 pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

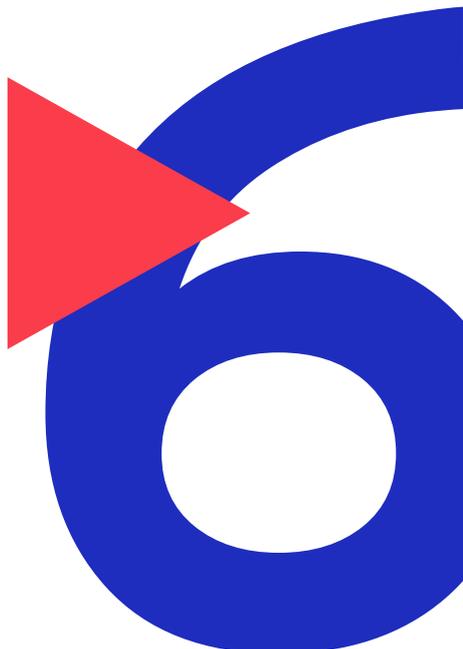
Source: Estimations du BIT basées sur des données d'enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans les graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1, ou temps 1, dans l'annexe I).

► **Figure 5.8. Ratio de Palma dans un panel de pays, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)**



Notes: Le ratio de Palma est obtenu en comparant la masse salariale totale des salariés du décile supérieur de l'échelle de répartition des salaires horaires (soit du dixième décile) à la masse salariale totale des salariés des 40 pour cent inférieurs de l'échelle de répartition des salaires horaires (soit du premier au quatrième déciles). Les déciles sont obtenus en classant les salaires des travailleurs en fonction des salaires horaires, et la masse salariale totale est calculée en additionnant les salaires horaires des travailleurs de chaque décile. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples des ratios de Palma pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur des données d'enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans les graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1, ou temps 1, dans l'annexe I).



L'évolution des inégalités salariales au fil du temps

La présente section du rapport examine l'évolution des inégalités salariales au cours du premier quart du XXI^e siècle en se basant sur les données provenant de 72 pays issus de l'échantillon de 82 pays mentionné aux sections précédentes³⁵. La raison pour laquelle seules les données de 72 pays ont ici été utilisées tient au fait que, bien que chaque pays de l'échantillon dispose de données d'enquête récentes (c'est-à-dire de données datant de 2020-2021 environ), 10 pays ne disposaient pas de données d'enquête équivalentes pour des périodes antérieures. Par conséquent, il n'était pas possible de déterminer l'évolution des salaires au fil du temps au sein de ces 10 pays.

Les 72 pays examinés dans le cadre des analyses menées au sein de la présente section représentent 73 pour cent des salariés à l'échelle mondiale. En ce qui concerne les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, ces 72 pays représentent: 63 pour cent des salariés dans les pays à revenu élevé; 81 pour cent des salariés dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure; 80 pour cent des salariés dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure; et 28 pour cent des salariés dans les pays à faible revenu. La plupart des données des enquêtes précédentes de ces pays datent de 2005-2006 environ, à quelques exceptions près où les enquêtes datent du début des années 2010. En

35 Parmi les 72 pays examinés au sein de cette section, **28 sont des pays à revenu élevé** (Belgique, Canada, Chili, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Uruguay et Tchéquie); **15 sont des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure** (Argentine, Arménie, Botswana, Brésil, Bulgarie, Chine, Colombie, Costa Rica, Équateur, Guatemala, Indonésie, Mexique, Namibie, Pérou et Thaïlande); **23 sont des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure** (Angola, Bangladesh, Bhoutan, État plurinational de Bolivie, Cambodge, Cameroun, Côte d'Ivoire, Égypte, Honduras, Inde, Kenya, Myanmar, Népal, Nigéria, Pakistan, Philippines, République démocratique populaire lao, République-Unie de Tanzanie, Sri Lanka, Tadjikistan, Timor-Leste, Viet Nam et Zambie); et **6 sont des pays à faible revenu** (Éthiopie, Gambie, Madagascar, Mali, République démocratique du Congo et Rwanda).

raison des différences de laps de temps écoulés entre les différents ensembles de données des pays, ces évolutions sont présentées en termes de variation annuelle moyenne³⁶. Cela permet d'établir un point de comparaison plus pertinent entre les pays, entre les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, ainsi qu'à l'échelle mondiale. Globalement, cette analyse indique que les inégalités salariales réelles ont diminué dans plus de deux tiers des 72 pays examinés, ainsi que dans tous les groupes de pays classés en fonction de leur revenu.

► 6.1. L'évolution des mesures des inégalités salariales à travers le monde

La figure 6.1 représente la variation annuelle en pourcentage du ratio de Palma entre 2006 et 2021 (ou pour les années les plus proches disponibles) pour les 72 pays classés par niveau de revenu³⁷. Il ressort de cette figure que, dans la quasi-totalité des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire, les inégalités salariales ont diminué. Dans certains pays, cette baisse a été substantielle, alors que dans d'autres elle est restée plus modeste. Parmi les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, seuls 5 pays ont enregistré une augmentation des inégalités salariales, telles que mesurées par le ratio de Palma, au cours de la période examinée. Dans les pays à revenu élevé, le tableau est plus contrasté, même si les baisses ont prévalu dans l'ensemble. Ainsi, bien que les inégalités salariales aient diminué dans la majorité des pays à revenu élevé, elles ont néanmoins augmenté dans 11 des 43 pays à

revenu élevé et pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure examinés.

L'évolution par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, ainsi qu'à l'échelle mondiale, rapportée dans la partie inférieure de la figure, confirme ces résultats: en moyenne, les inégalités salariales ont diminué à l'échelle mondiale, et cette baisse a été plus prononcée dans les pays à faible revenu.

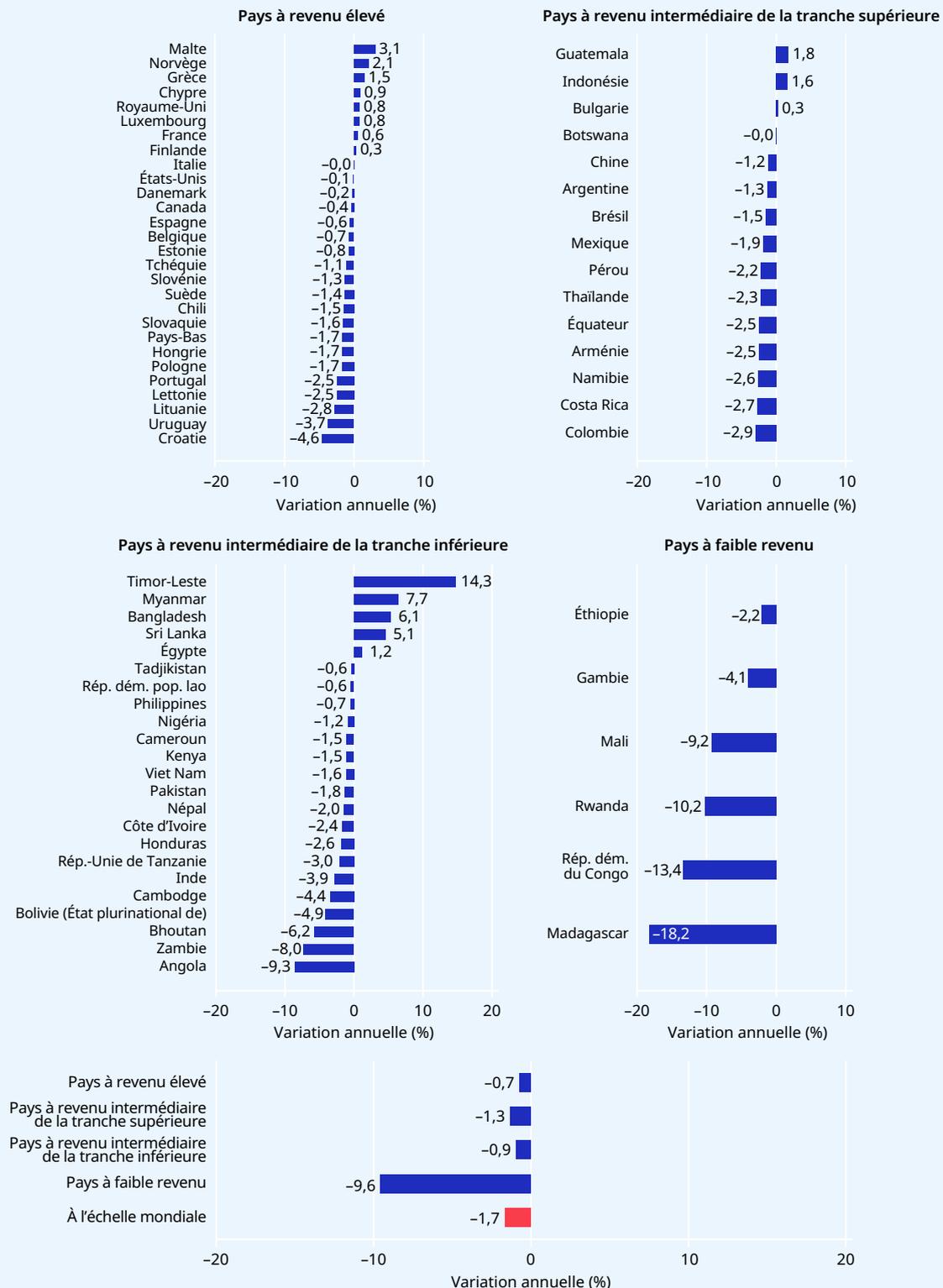
Les figures 6.2 à 6.5 examinent l'évolution des inégalités salariales à l'aide de mesures alternatives basées sur les valeurs seuils des déciles le long de l'échelle de répartition des salaires, tel que décrit dans l'encadré 5.1. La baisse des inégalités salariales au niveau des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale est cohérente, quelle que soit la mesure des inégalités utilisée. Lorsque l'on compare l'évolution des inégalités salariales dans la moitié supérieure et dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des salaires – mesurées respectivement par les rapports D9/D5 et D5/D1 –, il apparaît que, bien que ces deux rapports aient diminué dans une majorité de pays appartenant aux différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu, le rapport D9/D5 a diminué davantage que le rapport D5/D1 au niveau national. Cela signifie que les inégalités salariales ont moins diminué dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des salaires que dans sa moitié supérieure.

On en tire deux conclusions. Premièrement, les individus situés au bas de l'échelle de répartition des salaires (dans les 10 pour cent de travailleurs les moins rémunérés) se sont rapprochés du salaire médian tandis que, dans le même temps, le salaire médian s'est rapproché du salaire des travailleurs situés dans les 10 pour cent de travailleurs les mieux rémunérés. Deuxièmement, en moyenne, le travailleur médian a davantage réduit l'écart avec les individus situés au sommet de l'échelle de répartition des salaires par rapport à ce que les individus situés au bas de

36 La variation annuelle est calculée sur la base de la variation totale entre T0 et T1. T0 et T1 diffèrent selon les pays et sont mentionnés en annexe I.

37 Notons que les groupes de pays classés en fonction de leur revenu ont été définis sur la base de la classification de 2024.

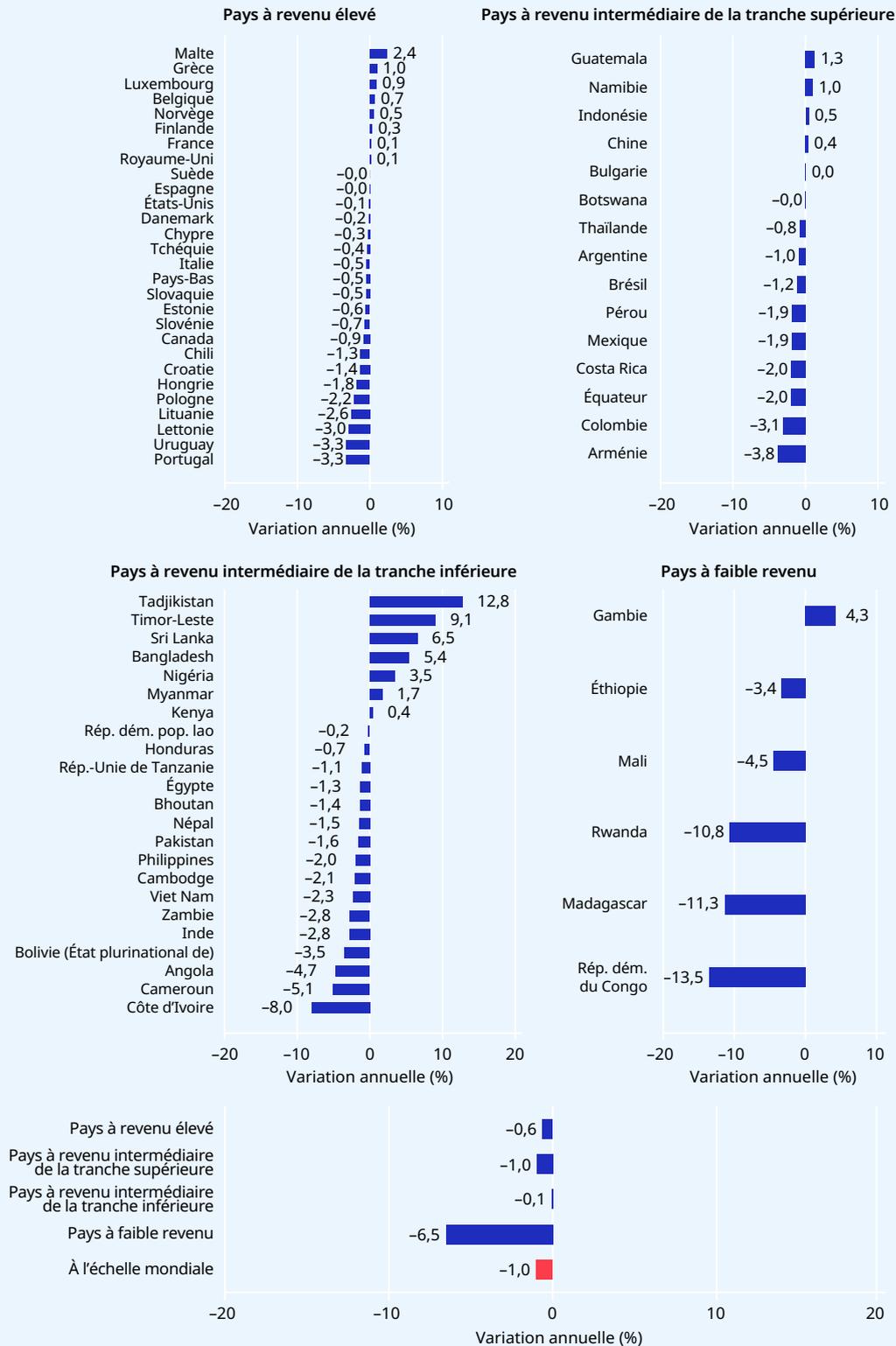
► **Figure 6.1. Variation annuelle en pourcentage du ratio de Palma dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)**



Notes: Pour une description des modalités d'obtention des ratios de Palma, voir la note jointe à la figure 5.8. La variation annuelle en pourcentage est calculée en comparant le ratio de Palma de l'année la plus ancienne (aux alentours de 2006) à celui de l'année la plus récente disponible (aux alentours de 2021). Le taux de croissance annuel est ensuite calculé en lissant le taux de croissance total entre ces deux périodes à l'aide de la formule du taux de croissance moyen constant (TCMC). Si A1 correspond à la valeur de l'année la plus récente et A0 à la valeur de l'année la plus ancienne, et que T correspond au nombre d'années s'étant écoulées entre ces deux années, le TCMC est équivalent à : $\left(\frac{A1}{A0} \right)^{\frac{1}{T}} - 1 \times 100$. Cette valeur est interprétée comme « l'augmentation moyenne de la valeur de la mesure donnée sur une base annuelle exprimée en pourcentage ». La partie inférieure de la figure reproduit les moyennes simples de la variation annuelle pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

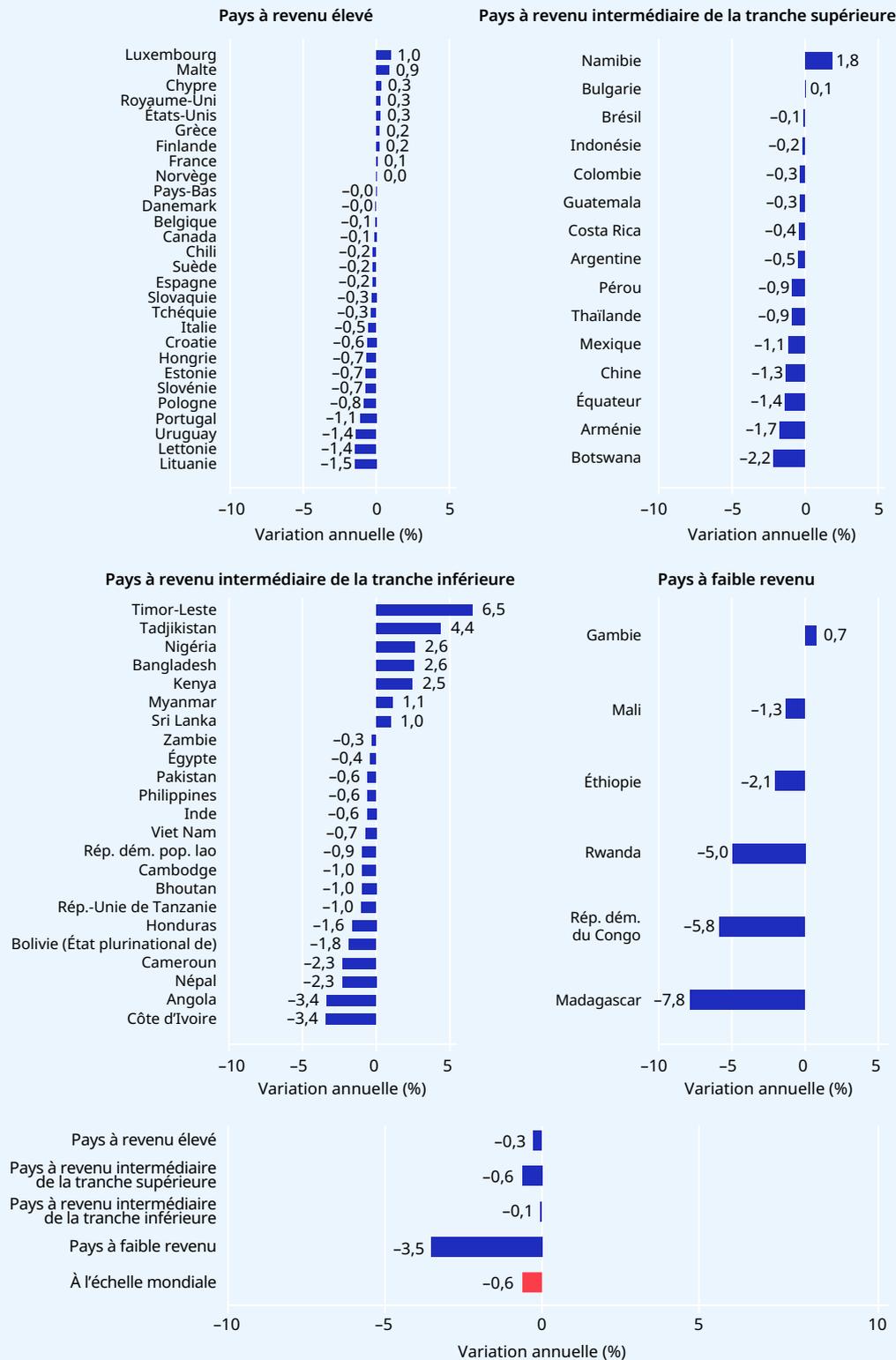
► **Figure 6.2. Variation annuelle en pourcentage du rapport D9/D1 dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)**



Notes: Pour une description des modalités d'obtention des ratios de Palma, voir la note jointe à la figure 5.8. Pour une description de la manière dont la variation annuelle en pourcentage est calculée, voir la note jointe à la figure 6.1. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples de la variation annuelle pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur des données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

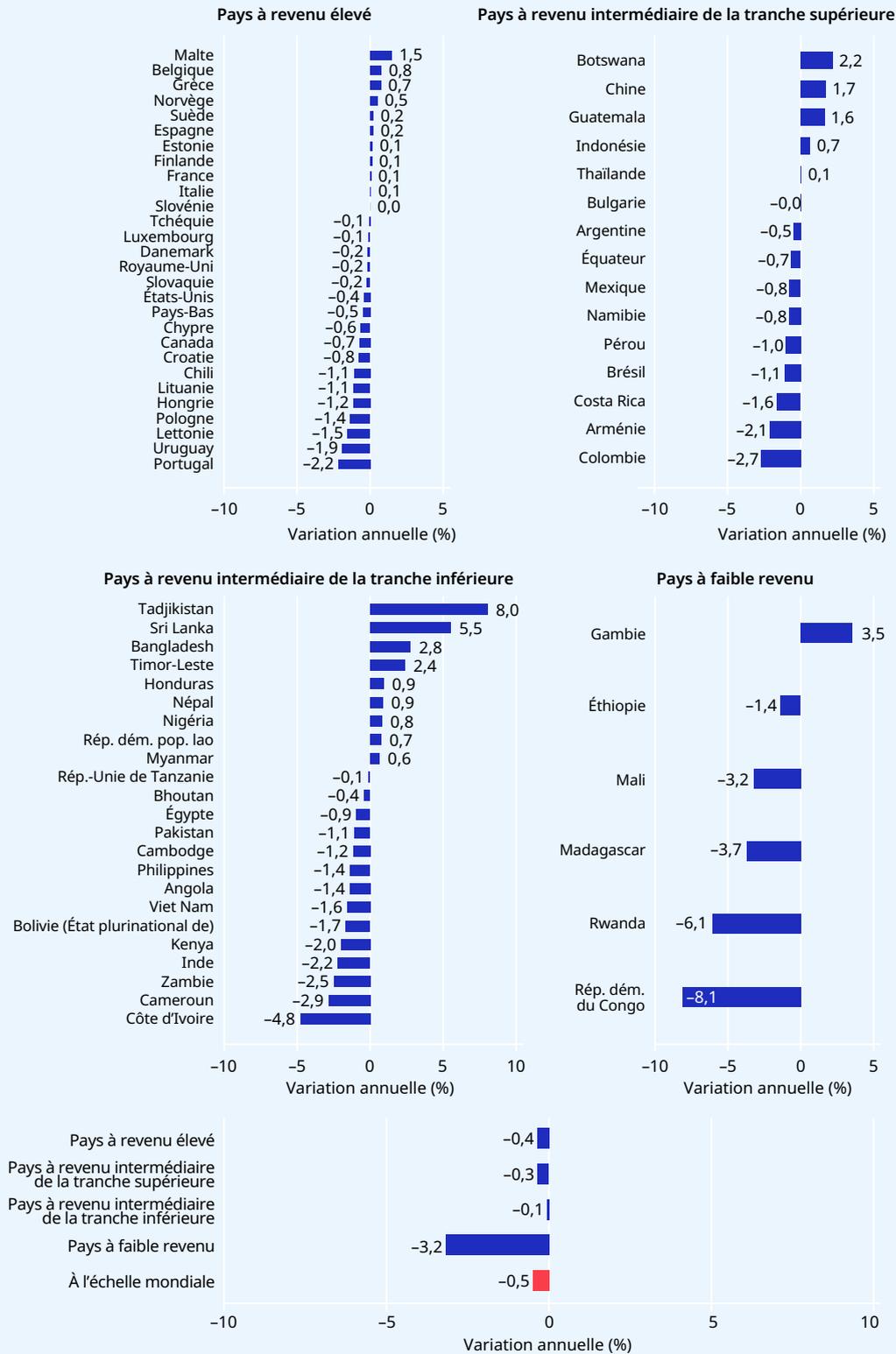
► **Figure 6.3. Variation annuelle en pourcentage des inégalités salariales dans la partie supérieure de l'échelle de répartition des salaires (rapport D9/D5) dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)**



Notes: Pour une description de la manière dont le rapport D9/D5 est calculé, voir la note jointe à la figure 5.6. Pour une description de la manière dont la variation annuelle en pourcentage est calculée, voir la note jointe à la figure 6.1. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples de la variation annuelle pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

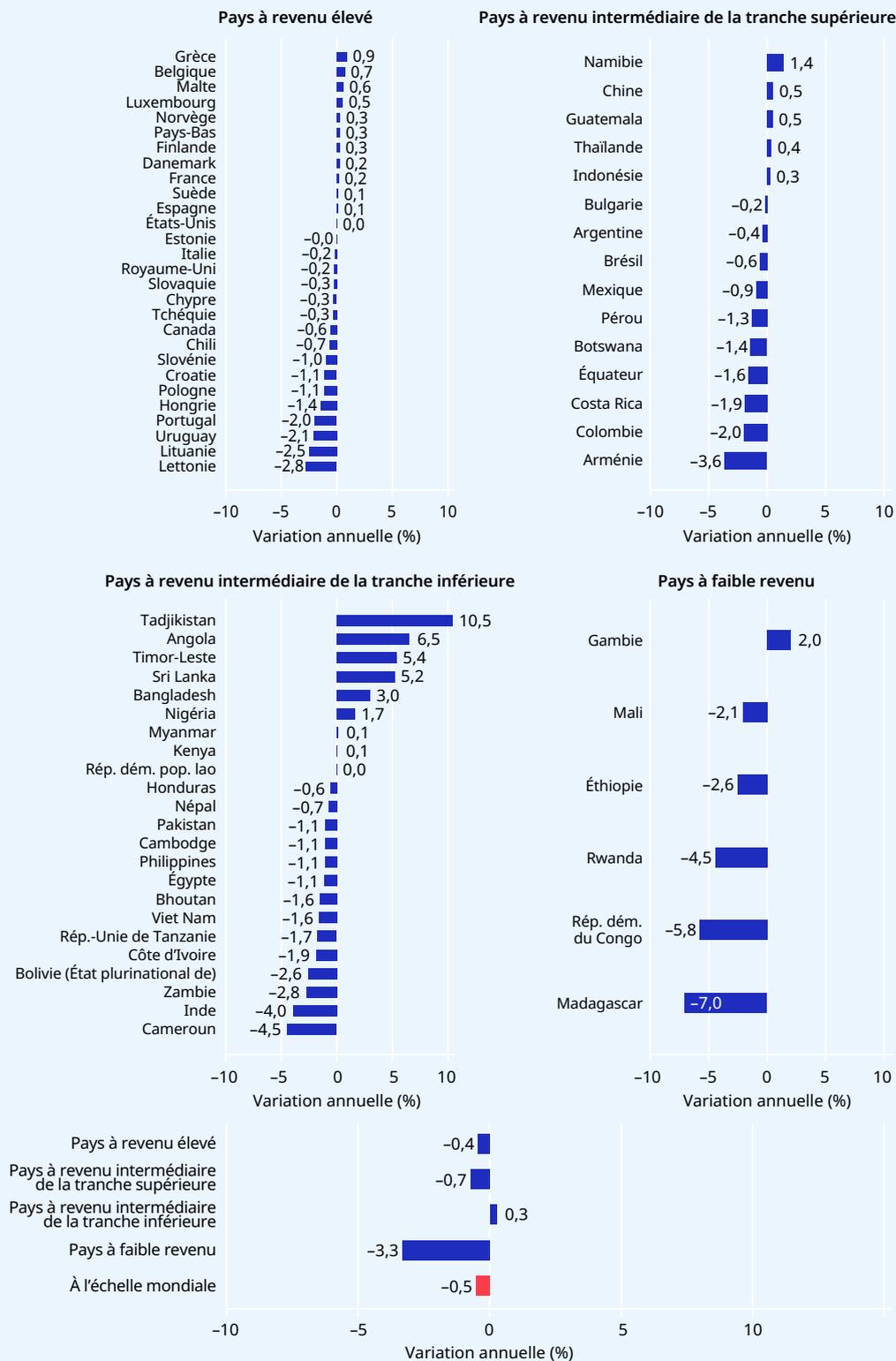
► **Figure 6.4. Variation annuelle en pourcentage des inégalités salariales dans la partie inférieure de l'échelle de répartition des salaires (rapport D5/D1) dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)**



Notes: Pour une description de la manière dont le rapport D5/D1 est obtenu, voir la note jointe à la figure 5.7. Pour une description de la manière dont la variation annuelle en pourcentage est calculée, voir la note jointe à la figure 6.1. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples de la variation annuelle pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

► **Figure 6.5. Variation annuelle en pourcentage du rapport D8/D2 dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)**



Notes: Pour une description des modalités de calcul du rapport D8/D2, voir la note jointe à la figure 5.5. Pour une description de la manière dont la variation annuelle en pourcentage est calculée, voir la note jointe à la figure 6.1. La partie inférieure de la figure représente les moyennes simples de la variation annuelle pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu ainsi qu'à l'échelle mondiale.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

l'échelle de répartition ont gagné en se rapprochant du salaire médian. Pour un pays donné, les résultats obtenus via le rapport D9/D1 et le rapport D8/D2 sont généralement proches, à quelques exceptions près où la variation mesurée par le rapport D9/D1 est plus importante que celle observée avec le rapport D8/D2.

Il est intéressant de noter que, lorsque l'on examine les différents pays de manière individuelle, il existe peu de cas où les inégalités ont augmenté dans une moitié de l'échelle de répartition des salaires et diminué dans l'autre moitié. Cela semble cependant être le cas de la Chine. En effet, en Chine, les inégalités salariales ont légèrement augmenté dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires, telles que mesurées par le rapport D9/D1, mais cette augmentation est principalement due à une augmentation des inégalités dans la partie inférieure de l'échelle de répartition. En effet, le rapport D9/D5 a diminué en Chine, mais cette baisse a été compensée par une augmentation simultanée du rapport D5/D1. D'autres pays ont affiché une tendance similaire, comme le Botswana et le Guatemala.

Il existe également des exemples de pays où l'inverse s'est produit, c'est-à-dire où les inégalités salariales ont diminué dans la partie inférieure de l'échelle de répartition des salaires, tandis qu'elles ont augmenté dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition. Tel est le cas de la Namibie et, dans une moindre mesure, du Luxembourg, où le rapport D9/D5 a augmenté, suggérant ainsi que les salaires des travailleurs les mieux rémunérés ont augmenté plus rapidement que le salaire médian, tandis que les revenus des travailleurs situés au sein du premier décile de l'échelle de répartition des salaires (le seuil des 10 pour cent) se sont rapprochés du salaire médian.

► 6.2. Croissance des salaires réels à travers l'échelle de répartition des salaires

Pour conclure cette section, la figure 6.6 illustre la croissance moyenne des salaires réels entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles) pour chacun des quatre groupes de pays classés en fonction de leur revenu, à différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires. Ces estimations se basent sur les données des enquêtes des 72 pays mentionnés dans la section 6.1, en appliquant les étapes décrites dans l'encadré 6.1. Les résultats de la figure 6.6 indiquent que, dans tous les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, la croissance des salaires réels a été plus forte au bas de l'échelle de répartition des salaires, tandis qu'elle a progressivement diminué à mesure que l'on se rapproche du sommet de l'échelle de répartition. Cette situation est cohérente avec les résultats montrant une réduction des inégalités salariales, constatés dans les sections précédentes. Pour tous les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, la croissance des salaires réels a chuté de manière substantielle après le 99^e percentile.

En résumé, cette section a mis en évidence une diminution généralisée des inégalités salariales au sein des pays depuis le début du XXI^e siècle. Contrairement aux inégalités de revenus des ménages, qui ont fait l'objet d'études approfondies, les études publiées sur les inégalités salariales et leur évolution restent limitées. Les études existantes sur les inégalités salariales se concentrent principalement sur les pays avancés et décrivent une augmentation des inégalités salariales entre les années 1980 et le début du XXI^e siècle. Récemment, plusieurs auteurs ont commencé à démontrer l'existence d'une

► **Encadré 6.1. Déterminer la croissance moyenne des salaires à différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires**

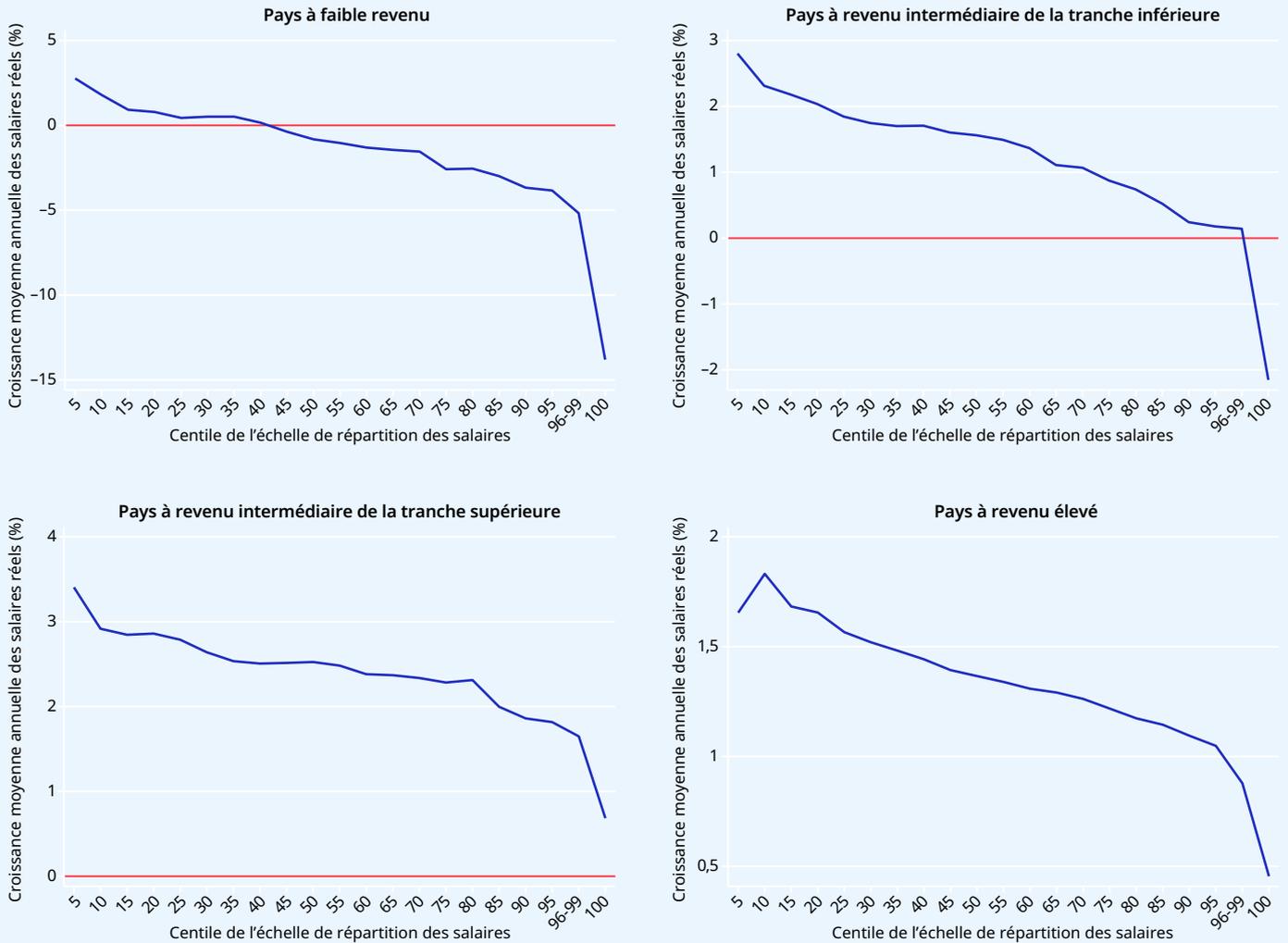
Pour élaborer les graphiques de la figure 6.6, un processus en plusieurs étapes a été utilisé:

1. Afin de comparer les salaires en termes réels, pour chacun des 72 pays, les salaires horaires de T0 (aux alentours de 2006) ont été ajustés en fonction de l'inflation pour refléter leur pouvoir d'achat à T1 (aux alentours de 2021).
2. Pour chacun des 72 pays examinés, les salaires ont été classés en fonction du salaire horaire des salariés, en se basant sur les données concernant les salaires disponibles pour deux années distinctes, à savoir 2006 et 2021 (ou pour les années les plus proches disponibles).
3. Pour chacune de ces années et pour chacun des pays, une fois classés, les salaires ont ensuite été divisés en 21 groupes de centiles: 19 groupes correspondant chacun à 5 pour cent des salaires formant l'échelle de répartition, plus deux groupes de centiles supplémentaires à l'extrémité supérieure – l'un contenant les centiles 96 à 99 et un dernier groupe couvrant les 1 pour cent situés au sommet de l'échelle de répartition des salaires.
4. Pour chacune de ces années et pour chacun des pays, le salaire réel moyen a été calculé pour chacun des centiles mentionnés ci-dessus.
5. La croissance annuelle des salaires réels, spécifique à chaque pays et à chaque centile, a ensuite été calculée à l'aide d'une formule de croissance annuelle composée, en comparant le salaire moyen de chaque centile en 2006 (ou année la plus proche disponible) au salaire moyen du centile équivalent en 2021 (ou année la plus proche disponible).
6. Les estimations présentées au sein de la figure 6.6 pour chaque groupe de pays classés en fonction de leur revenu résultent de la moyenne de la croissance annuelle des salaires réels pour chacun des 21 centiles parmi les pays appartenant au même groupe de revenu.

diminution des inégalités salariales dans un nombre limité de pays, tels que les pays européens (Zwysen 2024), l'Amérique latine (Rodríguez-Castelán *et al.* 2022), les États-Unis (Yglesias 2023) et le Royaume-Uni (Schaefer et Singleton 2020). À notre connaissance, le présent rapport constitue la première étude qui, en examinant un large échantillon de pays

appartenant à différents groupes de revenu, démontre une diminution généralisée des inégalités salariales dans le monde. Compte tenu des défis liés à l'étude de l'évolution des inégalités salariales en utilisant les ensembles de données existants, des recherches supplémentaires seront nécessaires à l'avenir pour confirmer ces résultats.

► **Figure 6.6. Croissance annuelle moyenne des salaires réels par centile de l'échelle de répartition des salaires entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles), par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (en pourcentage)**



Note: Pour une description de la manière dont ces graphiques ont été élaborés, voir l'encadré 6.1.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).



La répartition des salaires à l'échelle mondiale et les caractéristiques des salariés

► 7.1. La répartition des salaires à l'échelle mondiale

À quoi ressemblerait l'échelle de répartition des salaires si l'on supposait que tous les salariés du monde entier appartenaient à un seul et même pays et partageaient la même structure salariale? La construction d'une telle

échelle de répartition des salaires au niveau mondial apporte un éclairage intéressant à la question des inégalités dans le monde, tout en tenant compte des différences de pouvoir d'achat à travers le monde. Cette répartition des salaires à l'échelle mondiale permet de venir compléter les estimations précédentes sur les inégalités de revenus dans le monde, régulièrement publiées depuis la première décennie du XXI^e siècle³⁸. L'encadré 7.1 expose de manière détaillée la méthodologie suivie pour élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial.

³⁸ En particulier, depuis 2011, le Laboratoire sur les inégalités mondiales et sa [base de données sur les inégalités mondiales](#) (World Inequality Database) sont à l'origine du *Rapport sur les inégalités mondiales*, qui met régulièrement à jour les données sur la répartition des revenus à l'échelle mondiale afin de suivre l'évolution des inégalités sur une base annuelle. Certaines institutions multilatérales, en particulier le FMI, utilisent le *Rapport sur les inégalités mondiales* pour alimenter les discussions, fournissant ainsi des éléments de preuve empiriques pour leurs opérations quotidiennes (voir, par exemple, Stanley 2022).

► Encadré 7.1. Élaborer une échelle de répartition des salaires au niveau mondial

L'élaboration d'une échelle de répartition des salaires au niveau mondial à partir des données d'enquête nécessite de passer par plusieurs étapes afin de surmonter les difficultés liées à la nature des données et à la période de collecte de ces données pour chaque pays.

- Tout d'abord, il convient de noter que toutes les données des enquêtes «les plus récentes disponibles» n'ont pas été collectées la même année (dans la plupart des cas, aux alentours de 2021-2023, voir l'annexe I). Cela signifie qu'il n'est pas possible d'utiliser directement les données des enquêtes de l'année la plus récente sans d'abord appliquer certains ajustements pour pouvoir comparer les salaires des différents pays à travers le temps. Ainsi, la première étape consiste à ajuster les salaires de tous les salariés en fonction de l'inflation, de manière à refléter les niveaux de salaires qui auraient pu être observés en 2021, définie comme année de référence. L'hypothèse sous-jacente à cet ajustement est que les salaires ont évolué au même rythme que l'inflation, cette dernière étant mesurée à l'aide de l'indice des prix à la consommation (IPC) de chaque pays. Bien que l'hypothèse selon laquelle les salaires ont augmenté parallèlement à l'inflation soit solide, son incidence est probablement limitée dans ce contexte, car la plupart des pays disposent de données collectées aux alentours de 2021. Seuls quelques pays disposent de données collectées en 2022 ou ultérieurement, lorsque l'inflation a atteint son point culminant et que l'hypothèse d'une croissance des salaires au même rythme que l'inflation pourrait être compromise.
- La deuxième étape consiste à ajuster le nombre de salariés afin de refléter ce qui a été observé en 2021 pour les pays dont les données d'enquête ne datent pas de ladite année. Cet ajustement a été réalisé en pondérant le nombre de salariés de chacun de ces pays par le taux de croissance (ou de déclin) de l'emploi salarié entre l'année de l'enquête et l'année 2021.
- La troisième étape consiste à ajuster les salaires pour tenir compte des différences de pouvoir d'achat en utilisant le facteur de conversion en PPA pour la consommation privée (unité monétaire locale par dollar américain international pour l'année 2021).
- La quatrième et dernière étape consiste à pondérer le salaire de chaque salarié en fonction de son poids dans l'enquête. Cette opération permet à la répartition des salaires de représenter avec précision la population cible de chaque pays et, en même temps, d'ajuster l'échantillon pour le rendre proportionnel à la population du pays. Cela permet de garantir que chaque pays contribue à la répartition des salaires à l'échelle mondiale de manière proportionnelle à sa population de salariés.

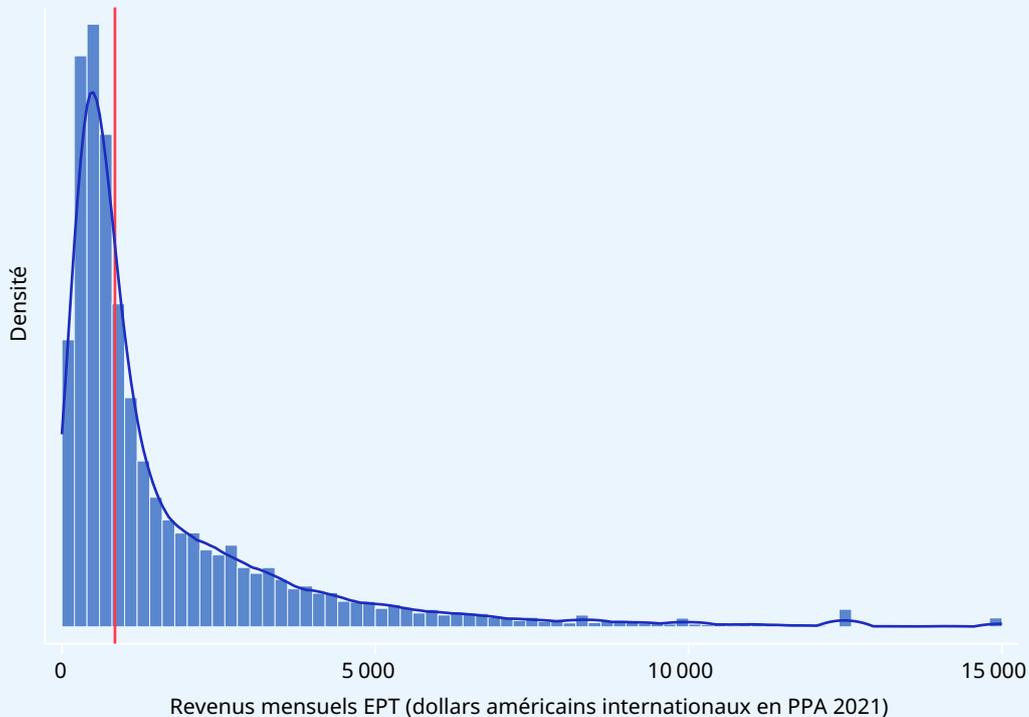
Les deux premières étapes décrites ci-dessus ont été suivies pour construire l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial pour 2006, par la suite comparée à celle de 2021 dans la section 7.3. Ces étapes permettent de procéder aux ajustements nécessaires pour refléter les niveaux de salaire et le nombre de salariés en 2006, lorsque les données ont été collectées au cours d'une année différente. Ensuite, pour comparer les chiffres en termes réels, les salaires de 2006 ont été ajustés en fonction de l'inflation afin de refléter leur pouvoir d'achat en 2021. Enfin, pour chaque pays, les salaires ont été divisés par la PPA de 2021 pour refléter leur valeur en dollars É.-U. internationaux pour cette année.

La figure 7.1 illustre la répartition des salaires à l'échelle mondiale, calculée sur la base des salaires mensuels en équivalents plein temps (EPT) exprimés en dollars É.-U. internationaux

de 2021³⁹. L'axe vertical représente la densité, un concept étroitement lié à la fréquence: plus la barre est haute, plus la probabilité de trouver des individus dans un intervalle

³⁹ Les données utilisées pour toutes les estimations présentées dans les sections 7.1 et 7.2 proviennent des mêmes 82 pays mentionnés dans la section 5, pour lesquels des données d'enquête nationales pertinentes couvrant une période récente sont disponibles (pour des informations détaillées, voir la section 5). Afin de pouvoir comparer les différents pays entre eux, les salaires mensuels équivalent plein temps (EPT) sont obtenus à l'aide d'une formule standard qui consiste à multiplier les salaires horaires par 40×52 puis à diviser le résultat par 12, en vue de refléter une semaine de travail de quarante heures.

► **Figure 7.1. Répartition des salaires au niveau mondial en 2021 sur la base des salaires mensuels équivalents plein temps (en dollars É.-U. internationaux en PPA de 2021)**



Notes: Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, voir l'encadré 7.1. La répartition mondiale des salaires est basée sur les salaires mensuels équivalents plein temps (EPT) exprimés en dollars É.-U. internationaux de 2021. Afin de pouvoir comparer les différents pays entre eux, les salaires mensuels EPT ont été obtenus en multipliant les salaires horaires par 40×52 puis en divisant ce résultat par 12, afin de refléter une semaine de travail de quarante heures.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres présentés dans ce graphique ont été obtenus à partir des données de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

donné est élevée⁴⁰. Afin d'améliorer la représentation graphique, la répartition est tronquée à 15 000 dollars É.-U. en PPA, ce qui

signifie que chaque observation supérieure à cette valeur est remplacée par la valeur de 15 000 dollars É.-U. en PPA. Comme prévu, la

40 Un «intervalle» fait référence à la largeur de la barre de l'histogramme. La hauteur des intervalles représente la densité, ou une approximation de la probabilité de trouver des salariés dans chacun de ces intervalles. La comparaison de la hauteur des différents intervalles entre les figures 7.1 et 7.2 permet de mieux comprendre le classement des salariés selon les groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Dans les deux figures, chaque intervalle représente une fourchette de revenus couvrant 200 dollars É.-U. en PPA – ainsi, la médiane mondiale de la figure 7.1 se situe dans le cinquième intervalle avec une hauteur telle que la probabilité de trouver un salarié percevant une rémunération comprise entre 800 et 1 000 dollars É.-U. en PPA par mois dans le «village mondial» est d'environ 0,03 pour cent. Étant donné que les salariés sont beaucoup plus présents dans les pays à revenu élevé, ce groupe de pays exerce une influence significative sur la probabilité de trouver des salariés dans tous les intervalles de l'échelle de répartition des salaires, y compris dans les intervalles situés au bas de l'échelle de répartition au niveau mondial, où les pays à revenu élevé sont (globalement) faiblement représentés. Par exemple, dans la figure 7.1, la probabilité de trouver un salarié du «village mondial» dans le deuxième intervalle (c'est-à-dire percevant une rémunération comprise entre 200 et 400 dollars É.-U. en PPA par mois) est d'environ 0,072 pour cent. Lorsque les estimations font la distinction entre les différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu (figure 7.2), la probabilité de trouver un salarié dans le deuxième intervalle augmente à 0,13 pour cent parmi les travailleurs des pays à faible revenu et à 0,11 pour cent parmi les travailleurs des pays à revenu intermédiaire. En revanche, pour les pays à revenu élevé, cette même probabilité chute à environ 0,013 pour cent.

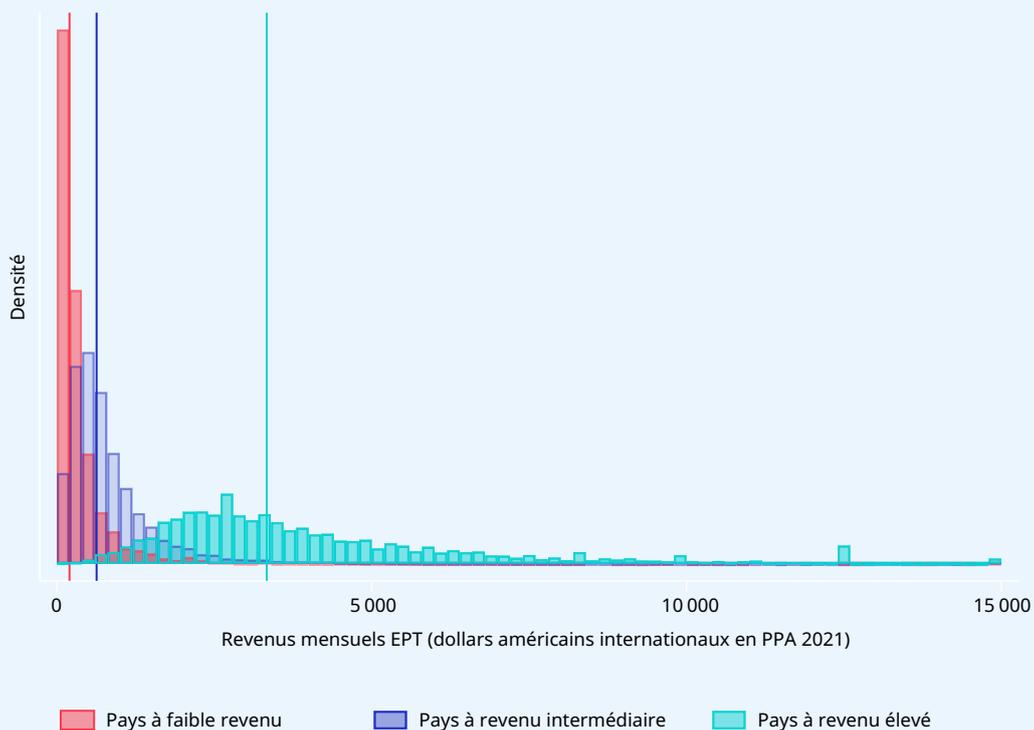
répartition présente une forte asymétrie à droite, avec une part beaucoup plus importante d'individus situés dans la tranche inférieure de l'échelle de répartition et une petite minorité percevant des salaires de plus en plus élevés. Le salaire mensuel moyen en EPT s'établit à 1 728 dollars É.-U. en PPA par mois, tandis que la médiane, représentée par la ligne rouge au sein du graphique, est inférieure à la moitié de ce montant, soit 846 dollars É.-U. en PPA par mois⁴¹.

En 2021, les 1 pour cent de salariés les moins rémunérés à l'échelle mondiale percevaient

moins de 62 dollars É.-U. en PPA et EPT par mois. À l'échelle mondiale, les 10 pour cent de salariés les moins rémunérés percevaient 250 dollars É.-U. en PPA et EPT par mois, contre 453 dollars É.-U. en PPA et EPT par mois pour les 25 pour cent de salariés les moins rémunérés.

En revanche, en 2021, les 25 pour cent de salariés les mieux rémunérés à l'échelle mondiale percevaient plus de 2 100 dollars É.-U. en PPA et EPT par mois, tandis que les 5 pour cent de salariés les mieux rémunérés à l'échelle mondiale gagnaient plus de 6 037 dollars É.-U. en

► **Figure 7.2. Répartition des salaires en 2021 sur la base des salaires mensuels équivalents plein temps, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu** (en dollars É.-U. internationaux en PPA de 2021)



Notes: Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, voir l'encadré 7.1. Les quatre étapes décrites dans l'encadré 7.1 ont été suivies pour obtenir la répartition des salaires des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Toutefois, au lieu de regrouper tous les pays ensemble, les données des pays ont été agrégées au niveau des groupes de pays classés en fonction de leur revenu.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres présentés dans ce graphique ont été obtenus à partir des données de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

41 La moyenne est calculée à partir de l'échantillon non tronqué, qui se base sur les salaires réels, permettant ainsi d'inclure des valeurs supérieures à 15 000 dollars É.-U. en PPA.

Les 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés dans le monde perçoivent un salaire quasiment quatre fois plus élevé que celui des 50 pour cent les moins rémunérés dans le monde.

PPA et EPT par mois, contre 11 111 dollars É.-U. en PPA et EPT par mois pour les 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés.

Une fois l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial élaborée, il est également possible d'élaborer une échelle de répartition des salaires pour chacun des différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu – c'est-à-dire les pays à faible revenu, les pays à revenu intermédiaire⁴² et les pays à revenu élevé – en suivant les étapes décrites dans l'encadré 7.1 pour chacun des différents groupes de pays. La figure 7.2 présente les trois échelles de répartition résultant du regroupement des différents pays appartenant au même groupe de revenu. Comme à la figure 7.1, les échelles de répartition pour les différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu qui sont présentées dans la figure 7.2 sont basées sur les salaires mensuels EPT exprimés en dollars É.-U. internationaux de 2021.

La figure 7.2 illustre clairement la manière dont chacun des trois groupes de pays classés en fonction de leur revenu contribue à façonner la répartition des salaires au niveau mondial, présentée dans la figure 7.1. Tout d'abord, la figure 7.2 représente un classement clair des salaires en fonction du groupe de revenu auquel le pays appartient. Ainsi, il ressort clairement de la figure 7.2 que les salariés des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire se situent principalement dans la partie inférieure de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial

illustrée à la figure 7.1. La figure 7.2 montre également que les salariés des pays à revenu élevé se situent principalement dans les parties médiane et supérieure de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial illustrée à la figure 7.1, seule une fraction minime d'entre eux se situant dans les tranches salariales inférieures. En réalité, le classement des salariés par groupe de pays classés en fonction de leur revenu au sein de la répartition des salaires au niveau mondial est tellement évident que les formes des figures 7.1 et 7.2 sont quasiment identiques, malgré la variation observée au niveau des probabilités de trouver des salariés dans chacun des intervalles de salaires lorsque les échelles de répartition sont présentées par groupe de revenu.

En outre, et conformément aux estimations présentées à la figure 5.1 et aux figures 5.4 à 5.8, les inégalités salariales sont bien plus importantes parmi les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire que parmi les pays à revenu élevé. Cela ressort clairement de la figure 7.2, car la répartition des salaires dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire est asymétrique et ramassée au niveau de la base, mais s'étire verticalement. En revanche, la répartition des salaires dans les pays à revenu élevé présente une plus grande dispersion, avec un nombre significatif de travailleurs situés au-dessus et au-dessous du salaire médian. Ces résultats se traduisent par une répartition des salaires en forme de cloche (indiquant une classe moyenne active par rapport à la population mondiale des salariés), se terminant par une pointe allongée horizontalement, similaire à celle observée dans le cadre de la répartition des salaires au niveau mondial. En réalité, bien que la grande majorité des individus qui perçoivent un revenu supérieur à 3 000 dollars É.-U. en PPA (et pratiquement l'ensemble des individus percevant un revenu supérieur à 10 000 dollars É.-U. en PPA) provienne de pays à revenu élevé, une petite part des salariés des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire se situe dans l'extrémité

⁴² À des fins de présentation graphique, les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure sont ici regroupés dans un seul et même ensemble, leur échelle de répartition étant similaire.

des valeurs supérieures de la figure 7.2. C'est cette fraction qui explique le niveau élevé des inégalités salariales dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, tout en contribuant au niveau élevé des inégalités salariales à l'échelle mondiale.

La figure 7.2 se compose également de lignes verticales indiquant la position du salarié médian pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. D'après ces lignes, le salaire médian s'élève à 201 dollars É.-U. dans les pays à faible revenu, à 630 dollars É.-U. dans les pays à revenu intermédiaire et à 3 333 dollars É.-U. dans les pays à revenu élevé, ces trois valeurs étant exprimées en EPT et en dollars É.-U. internationaux de 2021. Pour mettre en perspective ces estimations, précisons que 50 pour cent des salariés des pays à

faible revenu perçoivent un salaire dont le pouvoir d'achat correspond à 6 pour cent ou moins du pouvoir d'achat du salarié médian des pays à revenu élevé. En ce qui concerne les pays à revenu intermédiaire, 50 pour cent des salariés de ces pays perçoivent un salaire dont le pouvoir d'achat correspond à 19 pour cent ou moins du pouvoir d'achat du salarié médian des pays à revenu élevé.

Le tableau 7.1 illustre la répartition de la masse salariale totale, exprimée en dollars É.-U. constants en PPA, à l'échelle mondiale et par groupe de pays classés en fonction de leur revenu⁴³. À l'échelle mondiale, les 1 pour cent de salariés les moins rémunérés perçoivent environ 0,01 pour cent de la masse salariale totale en termes de PPA en prix constants, tandis que les 10 pour cent de salariés les

► **Tableau 7.1. Part de la masse salariale totale à différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial (figure 7.1) et des échelles de répartition propres à chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu (figure 7.2) en 2021 (en pourcentage)**

Groupes de pays classés en fonction de leur revenu	Part de la masse salariale totale correspondant aux...						
	1 % les plus bas	10% les plus bas	25% les plus bas	50% les plus bas	25% les plus élevés	10% les plus élevés	1 % les plus élevés
À l'échelle mondiale	0,01	0,54	2,51	10,41	65,38	37,68	8,80
Pays à faible revenu	0,01	0,76	3,58	13,91	65,03	42,07	9,78
Pays à revenu intermédiaire	0,01	0,51	2,31	8,01	70,61	41,74	10,51
Pays à revenu élevé	0,05	1,86	7,93	24,11	51,03	27,54	3,92

Notes: Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, voir l'encadré 7.1. Les quatre étapes décrites dans l'encadré 7.1 ont été suivies pour obtenir la répartition des salaires des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Toutefois, au lieu de regrouper tous les pays ensemble, les données des pays ont été agrégées au niveau des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Notons que si la répartition des salaires au niveau mondial est élaborée à partir des salaires mensuels équivalents plein temps (EPT), ce qui revient à utiliser les salaires horaires, les masses salariales totales (MSTot) utilisées pour ce tableau sont basées sur les salaires mensuels réels, c'est-à-dire les salaires que les travailleurs ont accumulés à la fin d'une période de travail donnée. Pour obtenir la MSTot correspondant à un emplacement donné de l'échelle de répartition des salaires, il convient de commencer par classer les salaires des individus en fonction de leur salaire horaire, puis d'additionner les salaires mensuels réels des individus jusqu'à un certain centile déterminé (ou à partir d'un certain centile). La part de la MSTot accumulée par un certain groupe d'individus est obtenue en divisant la MSTot de ce groupe par la MSTot du pays concerné (soit la somme des salaires de l'ensemble des travailleurs).

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I.

⁴³ Nous exploitons ici les résultats issus des figures 7.1 et 7.2 en estimant la masse salariale totale à différents emplacements de l'échelle de la répartition des salaires au niveau mondial, ainsi que pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu, en sélectionnant les emplacements qui permettent de couvrir l'ensemble des valeurs de ces échelles de répartition.

moins rémunérés ne perçoivent environ que 0,5 pour cent de la masse salariale totale. Les 25 pour cent de salariés les moins rémunérés perçoivent quant à eux un peu plus de 2,5 pour cent de la masse salariale totale, contre un peu plus de 10,4 pour cent pour les 50 pour cent de salariés les moins rémunérés. En revanche, les 1 pour cent de salariés les mieux rémunérés perçoivent près de 9 pour cent de la masse salariale mondiale totale en termes de PPA, tandis que les 10 pour cent les mieux rémunérés perçoivent près de 38 pour cent de la masse salariale totale. Autrement dit, les 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés dans le monde perçoivent un salaire quasiment quatre fois plus élevé que celui des 50 pour cent les moins rémunérés dans le monde. Lorsque l'on compare les chiffres des différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu, il apparaît clairement que les inégalités sont plus prononcées dans les pays à faible revenu et dans les pays à revenu intermédiaire. Cela se manifeste par le fait que, dans ces groupes de pays, les salariés situés au bas de l'échelle de répartition des salaires accumulent une part plus faible de la masse salariale totale que ceux vivant dans des pays à revenu élevé. En revanche, la

situation inverse se vérifie pour la part de la masse salariale accumulée par les salariés les mieux rémunérés des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire par rapport à la part accumulée par les salariés les mieux rémunérés des pays à revenu élevé.

Pour conclure l'analyse sur les inégalités salariales au niveau mondial, le tableau 7.2 présente les mesures des inégalités, décrites dans l'encadré 5.1, appliquées à la répartition des salaires au niveau mondial et pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Les estimations présentées au tableau 7.2 apportent un nouvel éclairage sur les estimations examinées dans le cadre des figures 5.4 à 5.8, car elles font référence à des estimations au niveau mondial et au niveau des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Compte tenu du fait que, pour les figures 7.1 et 7.2, tous les pays (pris en considération à l'échelle mondiale ou dans le cadre d'un groupe de pays donné) contribuent à la même échelle de répartition des salaires, le niveau des inégalités qui est mesuré n'est pas seulement déterminé par les différences de salaires au sein des pays (inégalités infranationales), mais également par les différences au niveau du pouvoir d'achat

► **Tableau 7.2. Mesures des inégalités calculées selon la répartition des salaires au niveau mondial et la répartition des salaires par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (sur la base des salaires horaires)**

Groupe de pays classés en fonction de leur revenu	Ratio de Palma	Rapport D9/D1	Rapport D8/D2	Rapport D9/D5	Rapport D5/D1
À l'échelle mondiale	4,82	16,82	6,78	4,96	3,39
Pays à revenu élevé	1,44	4,75	2,71	2,36	2,02
Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2,24	6,57	3,10	2,60	2,53
Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	3,16	8,29	3,78	3,04	2,69
Pays à faible revenu	5,28	15,88	6,16	3,82	4,16

Notes: Les mesures des inégalités sont calculées à partir de la répartition des salaires au niveau mondial ou par groupe de pays classés en fonction de leur revenu. Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, voir l'encadré 7.1. Les quatre étapes décrites dans l'encadré 7.1 ont été suivies pour obtenir la répartition des salaires par groupe de pays classés en fonction de leur revenu. Toutefois, au lieu de regrouper tous les pays ensemble, les données des pays ont été agrégées au niveau des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Pour de plus amples informations sur la manière dont chacune des mesures des inégalités a été calculée, voir les notes des figures 5.3 à 5.7.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I.

des salaires à travers le monde (inégalités entre les pays). Conformément aux résultats obtenus jusqu'à présent, il apparaît que les inégalités diminuent à mesure que le niveau de revenu des pays augmente, toutes les mesures des inégalités atteignant leur niveau plafond dans les pays à faible revenu et leur niveau plancher dans les pays à revenu élevé.

Les inégalités diminuent à mesure que le niveau de revenu des pays augmente, toutes les mesures des inégalités atteignant leur niveau plafond dans les pays à faible revenu et leur niveau plancher dans les pays à revenu élevé.

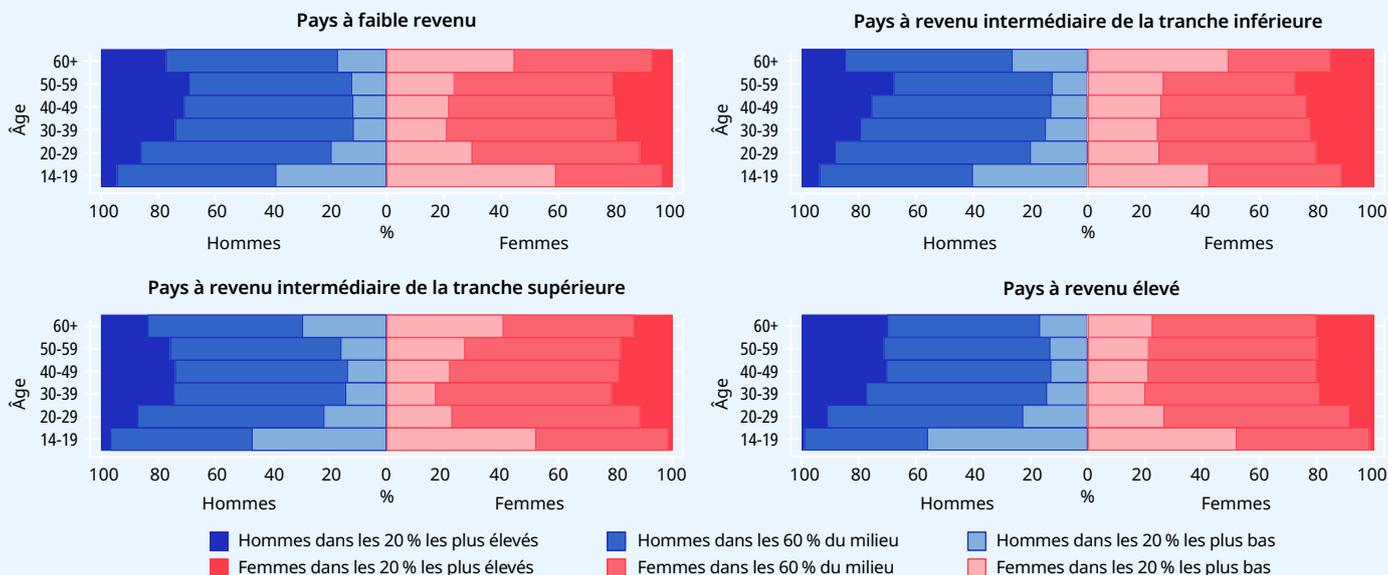
Les rapports D9/D1, D8/D2 et D9/D5 mesurés sur la base de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial sont plus élevés que les chiffres correspondants estimés pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Ce même constat se vérifie en grande partie pour le rapport D5/D1 à l'échelle mondiale, à l'exception notable près qu'il est inférieur à celui mesuré pour les pays à faible revenu. En ce qui concerne le ratio de Palma mesuré sur la base des salaires horaires, le même constat s'impose, la valeur obtenue au niveau mondial étant inférieure uniquement à la valeur obtenue pour les pays à faible revenu. Ces résultats reflètent l'importante asymétrie de la répartition des salaires dans les pays à faible revenu, qui est concentrée dans la partie inférieure de l'échelle de répartition. Les inégalités salariales entre les pays sont substantielles, comme en témoignent les différences marquées entre les salaires moyens et les salaires médians mesurées dans les différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu (voir le tableau 7.3 à la section 7.3).

▶ 7.2. Les caractéristiques des salariés situés à différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires

La présente section examine les différences entre les caractéristiques des travailleurs situés à différents emplacements de l'échelle de répartition des salaires établie au niveau des différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu, et détermine si ces caractéristiques sont identiques ou distinctes entre ces groupes de pays.

Pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu, les figures 7.3 à 7.6 explorent la relation existant entre les caractéristiques des travailleurs (âge, niveau d'éducation, activité économique et situation professionnelle) et leurs salaires, pour les femmes et pour les hommes, selon leur position au sein de l'échelle de répartition des salaires. À cet égard, les salariés sont classés en trois groupes distincts: les salariés les moins rémunérés, les salariés percevant une rémunération moyenne et les salariés les mieux rémunérés, selon que leur salaire se situe respectivement dans la tranche de 20 pour cent située au bas de l'échelle de répartition des salaires horaires, dans la tranche de 60 pour cent située au milieu de l'échelle ou dans la tranche de 20 pour cent située au sommet de l'échelle. La part des individus appartenant respectivement à chacun de ces trois groupes est ensuite rapportée à une caractéristique spécifique, pour les femmes et pour les hommes. Par exemple, la figure 7.3 illustre la part de salariés les mieux rémunérés, de salariés percevant une rémunération moyenne et de salariés les moins rémunérés (femmes et hommes) répartis en six tranches d'âge distinctes.

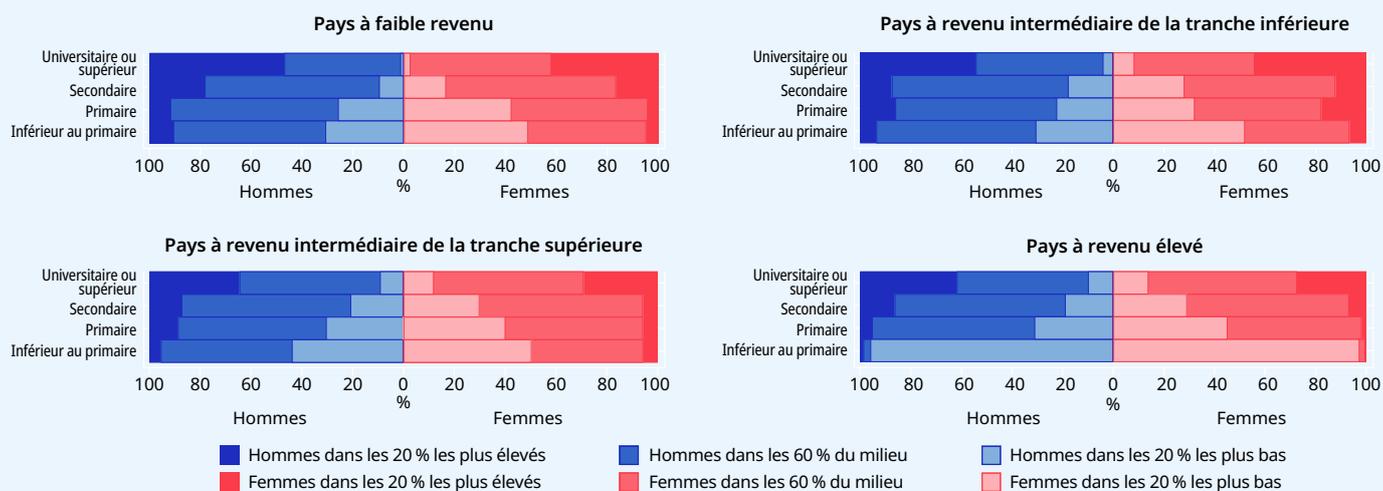
► **Figure 7.3. Répartition des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires horaires, par groupe d'âge, sexe et groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (en pourcentage)**



Notes: Les graphiques présentés dans cette figure se basent sur la répartition des salaires par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, obtenue à partir de la figure 7.2. La classification des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires se base sur les horaires et se réfère respectivement aux deux déciles supérieurs, aux six déciles intermédiaires et aux deux déciles inférieurs de cette échelle.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1 dans l'annexe I).

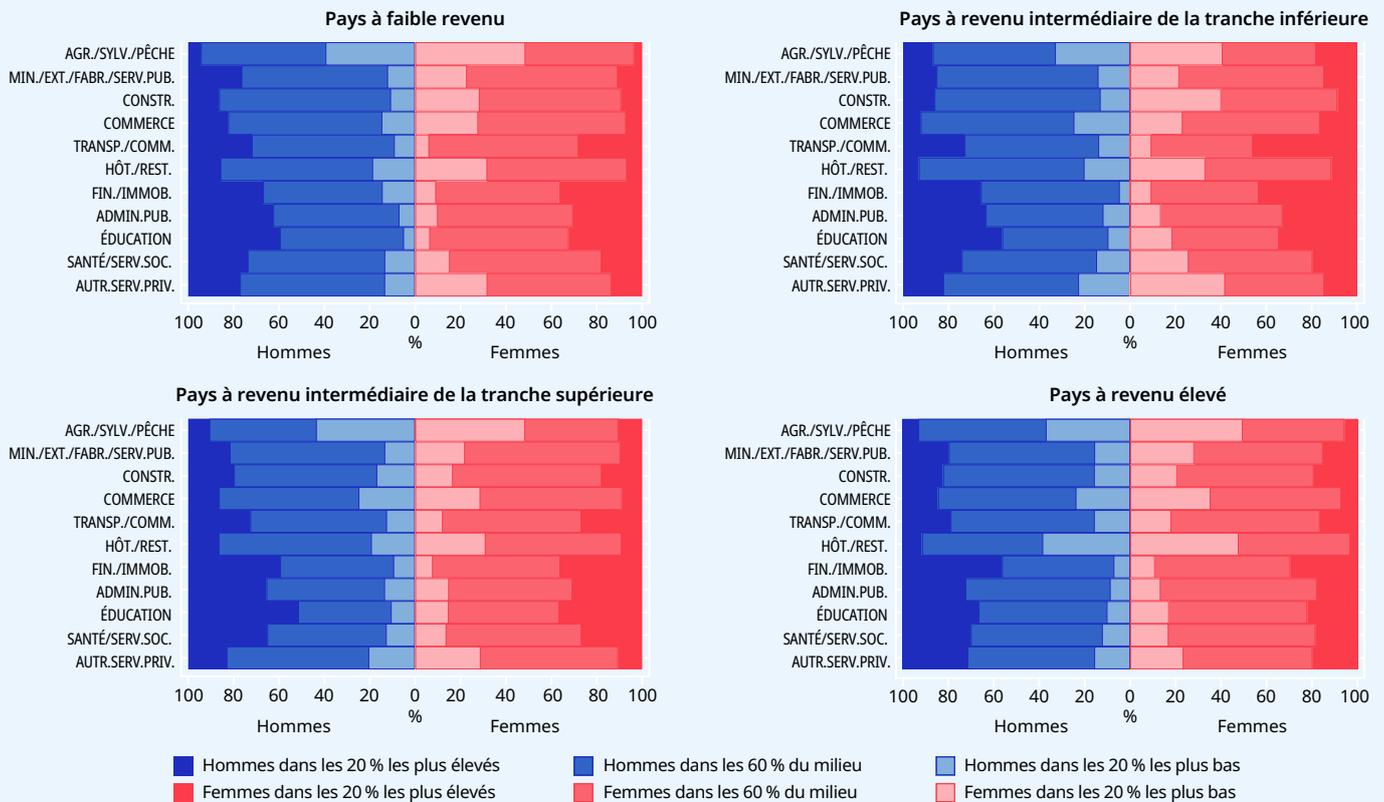
► **Figure 7.4. Répartition des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires horaires, par niveau d'éducation, sexe et groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (en pourcentage)**



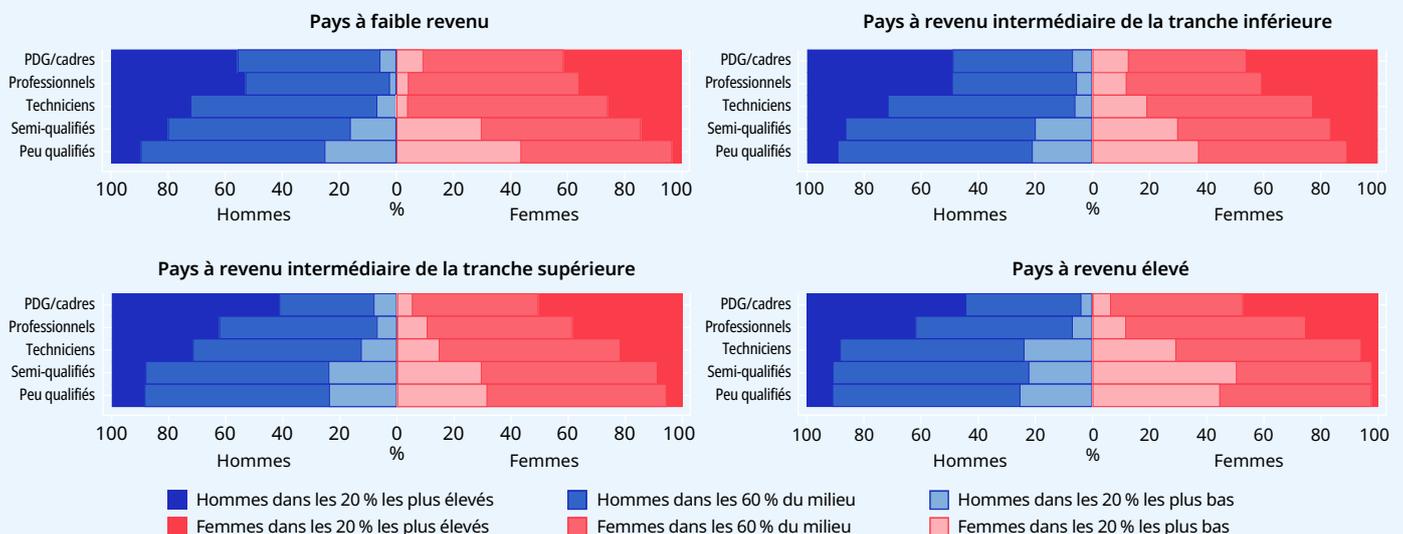
Note: Pour de plus amples informations sur la manière dont ces statistiques ont été calculées, voir la note de la figure 7.3.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 82 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données des enquêtes les plus récentes disponibles (T1 dans l'annexe I).

► **Figure 7.5. Répartition des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires horaires, par activité économique, sexe et groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (en pourcentage)**



► **Figure 7.6. Répartition des salariés au bas, au milieu et au sommet de l'échelle de répartition des salaires horaires, par situation professionnelle, sexe et groupe de pays classés en fonction de leur revenu, 2021 (en pourcentage)**



Il ressort de la figure 7.3 que les travailleurs situés à l'extrémité inférieure de l'échelle de répartition des salaires sont plus souvent jeunes (moins de 35 ans) ou plus âgés (66 ans et plus), en particulier dans le cas des femmes. En revanche, les salariés d'âge moyen sont plus souvent représentés dans la tranche moyenne de la répartition des salaires. Les pays à revenu élevé font figure d'exceptions, car les salariés d'âge moyen et les salariés plus âgés ont quasiment la même probabilité de figurer parmi les salariés les mieux rémunérés ou les salariés les moins rémunérés.

D'après la figure 7.4, plus le niveau d'éducation est faible, plus la probabilité de figurer dans la tranche de 20 pour cent située au bas de l'échelle de répartition des salaires est élevée. Si le fait d'avoir un diplôme universitaire permet d'augmenter la probabilité de figurer parmi les salariés les mieux rémunérés, et diminue inversement la probabilité de figurer parmi les salariés les moins rémunérés, cela ne garantit pas nécessairement l'obtention d'un emploi bien rémunéré. Tel est particulièrement le cas dans les pays à revenu élevé et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, où une part importante de diplômés universitaires se situe au bas de l'échelle de répartition des salaires.

La figure 7.5 indique, quant à elle, qu'il existe des différences entre les groupes de pays classés en fonction de leur revenu en ce qui concerne la répartition des revenus selon les secteurs économiques. Pour tous les groupes de pays, les activités économiques liées à «l'agriculture, la sylviculture et la pêche» et «les services d'hôtellerie et de restauration» sont celles qui comptent à la fois la plus grande part de salariés les moins rémunérés et la plus faible part de salariés les mieux rémunérés. L'activité économique ayant la plus grande part de salariés les mieux rémunérés dans les pays à revenu élevé est, de loin, celle des «services financiers et services immobiliers». Bien qu'une part élevée de salariés les mieux rémunérés relèvent également de cette activité dans les trois autres groupes de pays classés en fonction de leur revenu, les «services de

l'éducation» sont ceux qui présentent les chiffres les plus élevés en la matière.

Pour conclure, il ressort de la figure 7.6 que les postes les mieux rémunérés sont plus fréquents parmi les PDG, les cadres et les professionnels, qui sont également des professions où la part des travailleurs situés dans la tranche de 20 pour cent au bas de l'échelle de répartition des salaires est très faible. En règle générale, plus le niveau de compétence requis pour exercer une profession est élevé, plus la part de salariés les moins rémunérés est faible et celle de salariés les mieux rémunérés est significative.

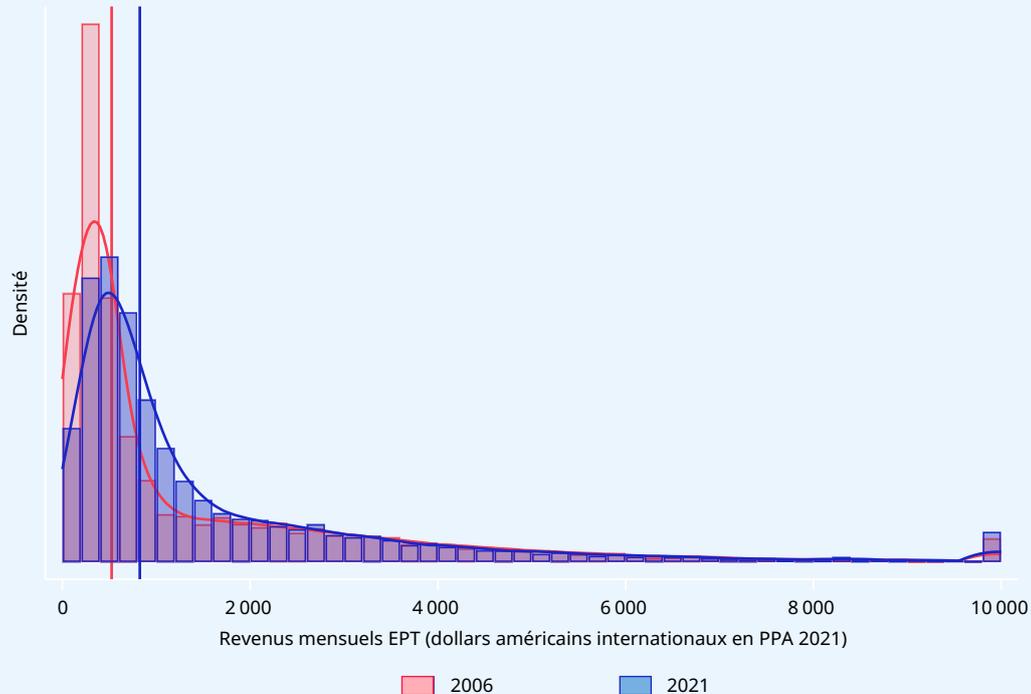
► 7.3. L'évolution de la répartition des salaires à l'échelle mondiale

La présente section examine l'évolution de la répartition des salaires à l'échelle mondiale entre les années 2006 et 2021. Les données disponibles indiquent que les salaires réels ont augmenté, en moyenne, depuis le début du siècle et que les inégalités salariales ont diminué à l'échelle mondiale. En outre, des mouvements importants ont été observés concernant le positionnement des pays au sein de la répartition des salaires à l'échelle mondiale, le cas le plus notable étant celui de la Chine, qui est passée du bas au milieu de l'échelle de répartition.

La figure 7.7 compare la répartition des salaires à l'échelle mondiale en 2006 (T0 ou temps 0) à celle de 2021 (T1 ou temps 1), en termes réels de PPA. Dans la figure 7.7, la répartition des salaires à T1 ressemble étroitement à la répartition observée à la figure 7.1, bien qu'elle ne soit pas identique dans la mesure où elle exclut les dix pays qui ne disposaient pas de données à T0⁴⁴. La comparaison

44 Pour de plus amples informations sur les sources des données et les données disponibles, voir la section 6.1 et l'annexe I.

► **Figure 7.7. Comparaison de la répartition des salaires à l'échelle mondiale entre 2006 et 2021 sur la base des salaires mensuels équivalents plein temps (en dollars internationaux en PPA de 2021)**



Note: Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial pour chacune de ces années, voir l'encadré 7.1. Les lignes verticales représentent les valeurs médianes pour chacune des échelles de répartition, la ligne rouge correspondant à la valeur médiane de l'année 2006 et la ligne bleue à la valeur médiane de l'année 2021.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ce graphique ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente disponible (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

entre ces deux années montre que la répartition des salaires à l'échelle mondiale s'est déplacée vers la droite en 2021, par rapport à la répartition des salaires à l'échelle mondiale en 2006. La probabilité de trouver des travailleurs dans les tranches inférieures de l'échelle de répartition a diminué de manière significative entre ces deux périodes, ce qui peut être observé en comparant la hauteur des barres rouges (2006) à celle des barres bleues (2021) pour les deux tranches inférieures. Dans le même temps, entre les troisième et dixième tranches, la hauteur des barres bleues (2021) a augmenté par rapport à celle des barres rouges (2006). Le pouvoir d'achat plus élevé des salaires en 2021 est également confirmé par la médiane plus élevée (825 dollars É.-U.

en PPA) par rapport à celle de 2006 (525 dollars É.-U. en PPA). La croissance des salaires en Chine a joué un rôle essentiel dans l'évolution de la répartition des salaires à l'échelle mondiale. En effet, en 2006 et 2021, les salariés chinois représentaient respectivement 33,2 et 31,8 pour cent de la population totale des salariés dans les 72 pays examinés, et le salaire moyen des salariés chinois était estimé à 484 dollars É.-U. en PPA en 2006 contre 1 104 dollars É.-U. en PPA en 2021.

Le tableau 7.3 représente le salaire moyen et le salaire médian pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu pour l'année 2006 et l'année 2021, exprimés en dollars internationaux de 2021, ainsi que la variation en pourcentage au cours de cette même

► **Tableau 7.3. Salaires mensuels moyen et médian équivalents plein temps, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, en 2006 et en 2021 (en dollars internationaux en PPA de 2021)**

Groupes de pays classés en fonction de leur revenu	Salaires médian en 2006	Salaires médian en 2021	Variation	Salaires moyen en 2006	Salaires moyen en 2021	Variation
À l'échelle mondiale	524,55	824,67	+57%	1 521,57	1 699,82	+12% ¹
Pays à faible revenu	152,26	165,35	+9%	296,91	277,02	-7%
Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	378,07	447,98	+18%	600,15	630,94	+5%
Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	348,93	724,42	+108%	551,04	1 014,67	+84%
Pays à revenu élevé	3 136,80	3 409,09	+9%	3 839,37	4 295,33	+12%

1. Cette estimation est inférieure à celle présentée à la figure 3.1, qui reflète une croissance des salaires réels à l'échelle mondiale d'environ 32 pour cent entre 2006 et 2021. Plusieurs raisons expliquent cette divergence:

- Si la méthodologie utilisée pour les estimations de la partie I tient compte de l'absence de certains pays, l'estimation fournie ici ne le fait pas et les deux échantillons ne sont donc pas directement comparables.
- Les méthodologies utilisées pour pondérer les données des pays diffèrent également. Si la méthodologie de la partie I prend en considération à la fois la population des salariés et les niveaux de productivité pour déterminer les pondérations, l'estimation de cette section ne tient compte que du premier aspect.
- Si les estimations de la partie I sont basées sur des données officielles, qui excluent normalement l'emploi informel, les enquêtes utilisées dans le cadre de la partie II tiennent compte, à quelques exceptions près, des revenus des salariés de l'économie informelle. La croissance plus faible des revenus au sein de l'économie informelle pourrait contribuer à expliquer la valeur plus faible de l'estimation dans cette section.
- Enfin, si l'objectif était d'utiliser les données de 2006 et de 2021 pour élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial à deux points donnés dans le temps, cela n'a pas été possible pour plusieurs pays en raison de l'absence d'enquêtes disponibles spécifiquement pour ces deux années. Pour de nombreux pays, la période intermédiaire entre deux enquêtes est en réalité plus courte, et il a été supposé que les salaires avaient augmenté au même rythme que l'IPC national au cours de la période intermédiaire non couverte, ce qui implique une croissance nulle des salaires sur cette période.

Notes: Ces estimations proviennent de la répartition des salaires pour chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, voir l'encadré 7.1. Les quatre étapes décrites dans l'encadré 7.1 ont été suivies pour obtenir la répartition des salaires des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Toutefois, au lieu de regrouper tous les pays ensemble, les données des pays ont été agrégées au niveau des groupes de pays classés en fonction de leur revenu.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I.

période. Selon ces données, il apparaît que les salaires ont augmenté davantage dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, ce qui suggère que les salaires de ces pays convergent vers ceux observés dans les pays à revenu élevé, même si l'écart demeure encore substantiel. En revanche, malgré les limitations inhérentes à la taille de l'échantillon du groupe des pays à faible revenu (seulement cinq pays), les salaires y ont moins augmenté que dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et de la tranche inférieure, ce qui suggère que ce groupe perd davantage de terrain.

Pour mieux comprendre l'évolution de la répartition des salaires à l'échelle mondiale

entre 2006 et 2021, la figure 7.8 reproduit un graphique similaire à la «courbe de l'éléphant» (Lakner et Malinovic 2013; voir l'encadré 7.2) en utilisant les deux échelles de répartition présentées dans la figure 7.7. Pour ces deux années données, les salaires horaires sont exprimés en dollars É.-U. internationaux en PPA de 2021, ce qui permet d'établir une comparaison entre ces deux échelles de répartition pour chacun des centiles.

Pour élaborer la figure 7.8, chaque échelle de répartition a été divisée en 21 groupes distincts: 19 groupes représentant 95 pour cent de la population mondiale des salariés situés au bas de l'échelle de répartition (soit 5 pour cent de salariés dans chacun des groupes) et

► **Encadré 7.2. La «courbe de l'éléphant»**

La «courbe de l'éléphant» est une représentation graphique qui a été mise au point pour la première fois par Christoph Lakner et Branko Milanovic en 2013 et publiée en 2016. Elle illustre la croissance inégale enregistrée par différents groupes de revenu entre 1988 et 2008. Le principal message véhiculé par la courbe de l'éléphant est que les individus appartenant au groupe correspondant aux 5 pour cent du bas de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, ainsi que les individus situés entre le huitième et le neuvième décile, ont connu la plus faible augmentation de leur revenu au cours de cette période. Ce résultat s'explique par les mouvements de pays au sein de la répartition des salaires au niveau mondial. En particulier, la portion de la courbe représentant le dos en forme de bosse de l'éléphant illustre l'essor de la Chine, où des millions de familles ont vu leur niveau de vie s'améliorer. Aux deux extrémités de la courbe, la queue et la trompe de l'éléphant indiquent que le revenu des individus les plus pauvres n'a progressé que modestement entre 1988 et 2006, et bien en deçà de la moyenne observée à l'échelle mondiale, tandis que le revenu des très riches a connu une forte accélération.

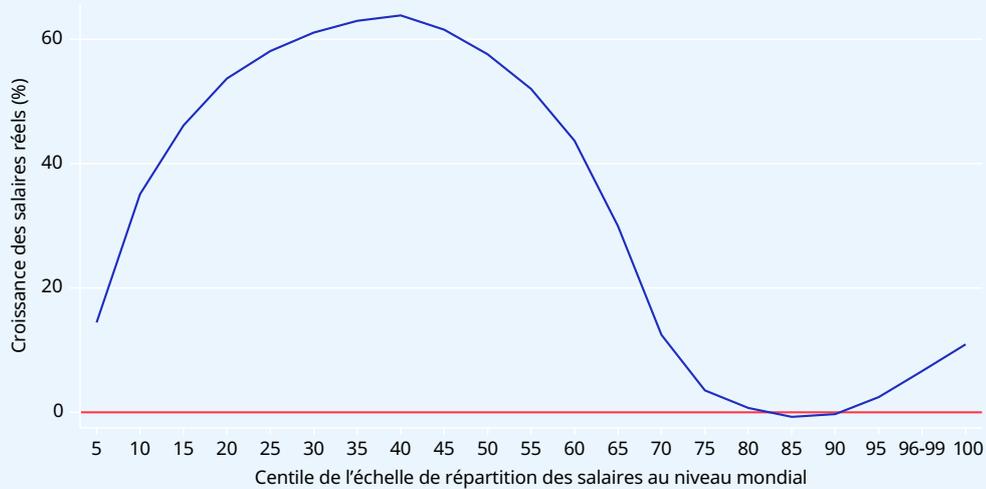
deux groupes supplémentaires situés au sommet de l'échelle de répartition, l'un regroupant les centiles 96 à 99 et l'autre correspondant au 100^e centile. La figure 7.8 est le résultat de la comparaison du salaire moyen pour chacun de ces 21 groupes, entre 2006 et 2021. Pour chacun des centiles, la variation du salaire horaire réel en PPA entre 2006 et 2021 représente la variation totale accumulée au cours de cet intervalle de quinze ans – et non la variation annuelle représentée par les figures précédentes.

La courbe de la figure 7.8 ressemble à celle obtenue par Lakner et Milanovic (2013) en se basant sur les données sur le revenu des ménages dans le but d'étudier l'évolution des inégalités au niveau du revenu des ménages (voir l'encadré 7.2). Pourtant, malgré cette similitude, la figure 7.8 présente certaines différences importantes lorsqu'on la compare au «graphique de Lakner-Milanovic». Tout d'abord, à l'exception des centiles 85 et 90, entre 2006 et 2021, la croissance des salaires réels a été positive pour tous les autres centiles de la répartition des salaires au niveau mondial. Contrairement à Lakner et Milanovic, qui avaient constaté une croissance du revenu réel de 60 pour cent pour le centile situé à l'extrémité supérieure de l'échelle de répartition des revenus des ménages, la figure 7.8 témoigne d'une croissance positive des salaires réels pour ce même centile mais à un taux beaucoup plus faible estimé à environ 10 pour cent. Dans la figure 7.8, la croissance réelle (des salaires) pour le centile situé à l'extrémité supérieure de l'échelle de la répartition des revenus des ménages est également positive, mais à un taux bien inférieur (environ 10 pour cent) par rapport au taux de

croissance observé au milieu de l'échelle de répartition (environ 60 pour cent). De même, tandis que le graphique de Lakner-Milanovic montre un taux de croissance du revenu des ménages proche de zéro parmi les ménages situés en deçà du cinquième centile de l'échelle de répartition, la figure 7.8 montre que les salariés en deçà du cinquième centile ont connu un taux de croissance des salaires réels d'environ 15 pour cent. La figure 7.8 suggère que, tandis que les travailleurs faiblement rémunérés au sein de l'économie mondiale n'ont connu qu'une croissance limitée de leur salaire, la classe moyenne a considérablement amélioré sa position. En effet, la croissance des salaires a atteint son plus haut niveau autour du 40^e centile (environ 64 pour cent de croissance) et son plus faible niveau au 85^e (environ -1 pour cent de croissance).

La figure 7.9 illustre la position des salariés de chaque pays dans l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, en établissant une distinction entre 2006 et 2021. La comparaison des deux panneaux de la figure permet de tirer des conclusions sur l'évolution de la position d'un pays au cours de cette période et au sein de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial. Cela permet également d'analyser l'évolution de la taille des effectifs salariés au fil du temps: un grand nombre de salariés dans un pays donné signifie que ces derniers ont davantage de poids dans chacun des panneaux, ce qui rend les variations en termes de proportion et de localisation entre 2006 et 2021 plus claires. En ce qui concerne ces deux années, l'extrémité supérieure de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial était dominée par les pays à revenu élevé, les États-Unis occupant une grande partie de l'espace.

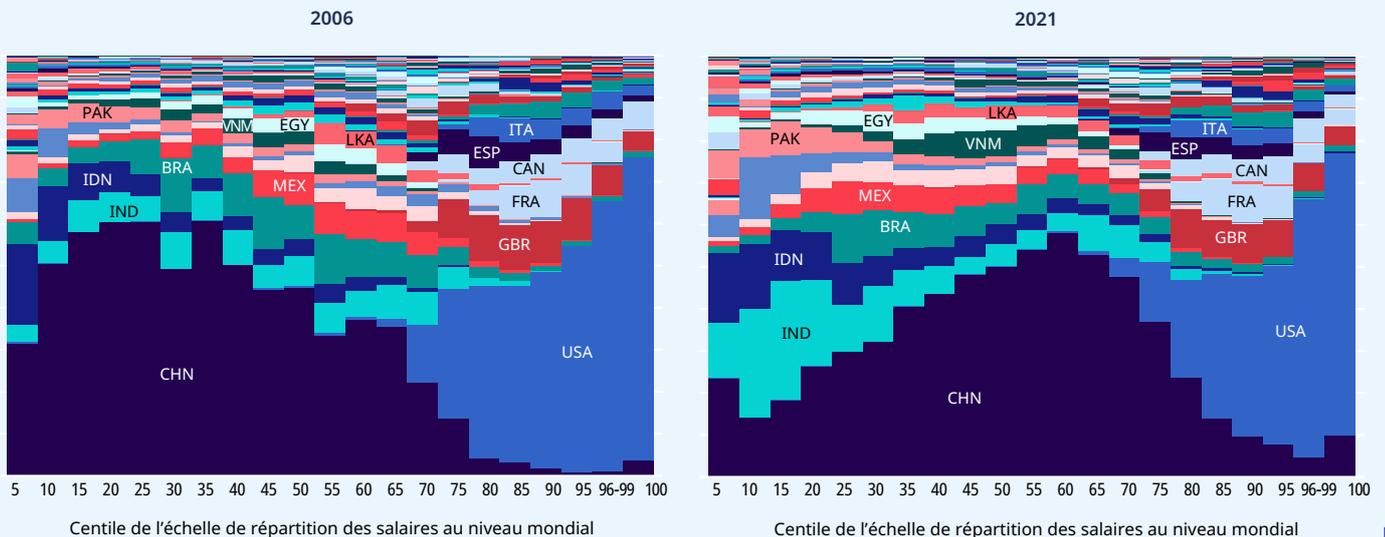
► **Figure 7.8. Croissance des salaires réels par centile de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial entre 2006 et 2021 (en pourcentage)**



Notes: La croissance des salaires par centile est calculée à partir des échelles de répartition des salaires au niveau mondial pour 2006 et 2021. Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, voir l'encadré 7.1. Les centiles sont définis de manière indépendante le long des échelles de répartition des salaires pour les deux années données, sur la base des salaires horaires. Les taux de croissance mentionnés à l'axe des ordonnées font référence à la croissance totale des salaires réels sur la période 2006-2021 et sont calculés comme la différence en pourcentage entre ces deux années concernant le salaire horaire pour chaque centile.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ce graphique ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente disponible (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

► **Figure 7.9. Répartition géographique des salariés par pays pour certains centiles de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, en 2006 et en 2021 (en pourcentage)**



BRA = Brésil; CAN = Canada; CHN = Chine; EGY = Égypte; ESP = Espagne; FRA = France; GBR = Royaume-Uni; IDN = Indonésie; IND = Inde; ITA = Italie; LKA = Sri Lanka; MEX = Mexique; PAK = Pakistan; USA = États-Unis; VNM = Viet Nam.

Notes: Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, voir l'encadré 7.1. Les centiles sont définis de manière indépendante le long des échelles de répartition des salaires pour les deux années données, sur la base des salaires horaires. L'axe vertical indique les parts cumulées dans les pays de l'échantillon au sein d'un centile donné. Lorsque tous les pays apparaissent les uns au-dessus des autres sur l'axe vertical, la barre atteint 100 pour cent de chacun des déciles. Plus le pays est proche de l'axe des abscisses, plus son poids dans la répartition des salaires au niveau mondial est important.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente disponible (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

De même, au cours des deux années, la zone située dans la moitié inférieure de la distribution des salaires était dominée par les pays à revenu faible et intermédiaire. En comparant les deux périodes, il est toutefois intéressant de constater un déplacement très clair de la Chine vers le centre de l'échelle de répartition des salaires. De même, une fraction importante des salariés au Viet Nam s'est déplacée vers le milieu de l'échelle de répartition des salaires.

Le tableau 7.4 présente l'évolution, observée entre 2006 et 2021, concernant les mesures des inégalités évaluées dans le cadre de la répartition des salaires au niveau mondial et au niveau des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. En examinant d'abord la répartition des salaires au niveau mondial, on peut observer que les inégalités salariales ont globalement diminué. En effet, les variations du ratio de Palma et du rapport D9/D1 sont toutes deux négatives. Toutefois, cela s'est accompagné d'une augmentation des inégalités salariales dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des salaires, tel que l'illustre l'augmentation de 11 pour cent du rapport D5/D1. Si l'on ajoute à cela les résultats de la figure 7.8, cela signifie que le salaire médian a augmenté davantage que le salaire correspondant à la valeur seuil du décile inférieur. Parmi les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, les mesures des inégalités ont généralement diminué dans les pays à faible reve-

nu, les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et les pays à revenu élevé, à l'exception de la moitié supérieure de l'échelle de répartition des salaires pour le groupe des pays à revenu élevé (selon le rapport D9/D5). En revanche, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, le niveau global des inégalités salariales, mesuré par le rapport D9/D1, a crû, sous l'effet d'une augmentation des inégalités salariales dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des salaires (selon le rapport D5/D1).

Avant de conclure cette section, il est important de souligner que les figures 7.8 et 7.9 sont façonnées par deux composantes: le mouvement relatif des salaires entre les pays et les variations intervenues au niveau de la répartition des salaires réels au sein même des pays. Par exemple, le taux de croissance élevé observé entre les 15^e et 60^e centiles de la répartition des salaires au niveau mondial (figure 7.8) reflète l'augmentation des salaires réels en Chine entre 2006 et 2021, sachant que la Chine représente une part importante des travailleurs salariés entre les 15^e et 60^e centiles de la répartition des salaires au niveau mondial. En revanche, la croissance plus modeste (et parfois négative) des salaires réels observée à partir du 75^e centile est due à la croissance des salaires réels dans les pays à revenu élevé, qui se situent à l'extrémité supérieure de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial.

► **Tableau 7.4. Variation totale entre 2006 et 2021 des mesures des inégalités salariales calculées sur la base de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial et des échelles de répartition des salaires par groupe de pays classés en fonction de leur revenu (sur la base des salaires horaires) (en pourcentage)**

Groupes de pays classés en fonction de leur revenu	Variation du ratio de Palma	Variation du rapport D8/D2	Variation du rapport D9/D1	Variation du rapport D9/D5	Variation du rapport D5/D1
À l'échelle mondiale	-31	-36	-28	-35	+11
Pays à faible revenu	-35	-25	-39	-17	-26
Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	-24	-14	-20	-15	-6
Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	-12	+0	+3	-12	+16
Pays à revenu élevé	-2	-4	-3	+6	-9

Note: Les variations sont obtenues en comparant les mesures des inégalités calculées selon l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial et les échelles de répartition des salaires des différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu. Pour une description détaillée de la méthode utilisée en vue d'élaborer l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, voir l'encadré 7.1. Les variations en pourcentage représentent la variation totale sur la période examinée.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales provenant de 72 pays. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ce tableau ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente disponible (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).



Inégalités des revenus du travail: la relation entre les salaires et les revenus des travailleurs non salariés

► 8.1. Les revenus des travailleurs non salariés

Bien que, pour de nombreux ménages, une grande partie des revenus provienne des salaires, selon les dernières données disponibles⁴⁵, à l'échelle mondiale, environ un travailleur sur deux est considéré comme un travailleur non salarié et classé comme employeur, travailleur indépendant, travailleur familial collaborant à l'entreprise familiale ou travailleur associé à une coopérative⁴⁶. Les estimations présentées au sein des sections

⁴⁵ Dans cette introduction, les tendances au niveau de l'emploi sont tirées d'OIT 2024b.

⁴⁶ La classification internationale d'après la situation dans la profession (CISP) et la classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT) ont évolué au fil des ans. Pour de plus amples informations, voir <https://ilostat.ilo.org/fr/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/>.

précédentes ne tiennent pas compte du fait que, dans la plupart des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire, la majorité des travailleurs sont des travailleurs non salariés. Par exemple, en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud, en 2022, les travailleurs non salariés représentaient respectivement 78,2 et 71,5 pour cent de tous les travailleurs – deux parts relativement élevées par rapport, notamment, à l'Amérique du Nord (7,1 pour cent) ou à l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest (14,9 pour cent). Cela signifie que, dans la plupart des pays et régions du monde, l'analyse des inégalités salariales ne donne qu'une image partielle de la manière dont le marché du travail façonne les inégalités de revenus au sein de la population. L'objectif de cette section est d'aller au-delà des salaires pour analyser les inégalités de revenus du travail, c'est-à-dire les inégalités mesurées en tenant compte des revenus de tous les travailleurs, indépendamment de leur statut professionnel.

À ce stade, il est important de souligner que toute analyse des revenus du travail se confronte à des défis importants en termes de données disponibles (voir l'encadré 8.1), tenant notamment au fait que, dans de nombreux pays à revenu élevé, où la plupart des travailleurs sont des salariés, les enquêtes permanentes sur la population active ne col-

lectent pas d'informations sur les revenus des travailleurs non salariés. En réalité, tel est le cas pour la majorité des ensembles de données des pays à revenu élevé utilisés dans les sections 5 à 7 du présent rapport⁴⁷.

Les limites inhérentes aux données des pays à revenu élevé nous ont contraints à exclure ce groupe de pays de l'analyse sur les inégalités des revenus du travail. Il convient, cependant, de souligner que ce type d'analyse est bien plus pertinent sur le plan politique dans les pays où la majorité des travailleurs sont des travailleurs non salariés, c'est-à-dire dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire. Toutefois, parmi les 52 pays à faible revenu et pays à revenu intermédiaire pour lesquels des données étaient disponibles, seuls 36 pays ont fourni des informations récentes (datant du début des années 2020) sur les revenus des travailleurs non salariés⁴⁸. De toute évidence, l'utilisation de données portant seulement sur 36 pays pour élaborer un modèle de répartition des revenus du travail au niveau mondial ou régional – similaire à celle présentée au sein de la section 7 – donnerait lieu à des estimations qui ne seraient représentatives ni au niveau mondial, ni au niveau régional, et ces répartitions ne pourraient certainement pas être comparées aux échelles de répartition des salaires au niveau mondial ou régional présentées à la section 7.

47 Dans les sections 5 à 7 du rapport, les données des pays à revenu élevé sont extraites des enquêtes suivantes: l'enquête canadienne sur la main-d'œuvre (EMO) pour le Canada, l'Encuesta de Caracterización Socio-Económica Nacional (CASEN) pour le Chili, l'Encuesta Continua de Hogares (ECH) pour l'Uruguay, les études sur le recensement de la population (US-CPS) pour les États-Unis et l'enquête sur la structure des salaires de l'UE (EU-SES) pour les pays européens. Les données d'enquête pour le Chili et l'Uruguay précisent le statut d'emploi de tous les travailleurs (salariés et non salariés), ainsi que leurs revenus, indépendamment de leur situation dans la profession. L'enquête canadienne sur la main-d'œuvre et l'US-CPS fournissent des informations permettant d'identifier le statut d'emploi de tous les travailleurs, mais ne fournissent pas d'informations sur les revenus des travailleurs non salariés. L'EU-SES est un ensemble de données de correspondance employeur-salarié et ne contient donc pas d'informations sur les travailleurs non salariés en Europe. Par conséquent, bien que les échelles de répartition présentées au sein de la section 8.2 reposent sur des ensembles de données déjà utilisés dans le cadre des sections 5 à 7 pour le Canada, le Chili, les États-Unis et l'Uruguay, les estimations pour l'Europe reposent sur l'enquête de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC). L'EU-SILC contient des informations sur les revenus des travailleurs non salariés, mais ces données ne sont pas compatibles ou comparables avec les informations sur les revenus extraites de l'EU-SES. Étant donné que l'objectif, au-delà de la section 8.2, est de comparer les inégalités salariales et non salariales, le présent rapport n'a pas cherché à estimer les inégalités des revenus du travail en utilisant l'EU-SILC pour les pays européens. Il ne reste donc que deux pays appartenant au groupe des pays à revenu élevé qui disposent de données sur les travailleurs non salariés – à savoir le Chili et l'Uruguay – et qui ne peuvent pas, à eux seuls, être représentatifs de ce groupe de revenu. Par conséquent, les sections 8.3 à 8.5 analysent les données factuelles disponibles uniquement pour les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire.

48 Au total, **11 pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure** (Argentine, Arménie, Brésil, Chine, Colombie, Costa Rica, Équateur, Guatemala, Mexique, Namibie et Pérou); **19 pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure** (Angola, Bhoutan, État plurinational de Bolivie, Cambodge, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Égypte, Honduras, Inde, Kenya, Myanmar, Pakistan, Philippines, République démocratique populaire lao, Sri Lanka, Tadjikistan, Timor-Leste et Viet Nam); et **6 pays à faible revenu** (Burkina Faso, Gambie, Madagascar, Malawi, République Démocratique du Congo et Rwanda).

► **Encadré 8.1. Les défis inhérents à l'étude des revenus du travail en se basant sur les données des enquêtes**

Il peut être difficile de mesurer, dans la pratique, les revenus du travail en raison des limitations inhérentes aux données disponibles. Tout d'abord, le nombre de pays dont les enquêtes prévoient la collecte d'informations sur les revenus des travailleurs non salariés est limité, cette limitation étant particulièrement marquée dans les pays à revenu élevé, où les travailleurs non salariés sont minoritaires. Par ailleurs, il convient de reconnaître que, lorsqu'une enquête fournit des données sur les revenus du travail des travailleurs non salariés, ces données ne constituent qu'une approximation. En effet, le revenu du travail des travailleurs non salariés est mesuré via leur «salaire net», un concept qui ne tient pas compte du fait que les travailleurs non salariés accumulent des revenus à la fois par le travail et par l'utilisation du capital. Si les rendements provenant de ce capital ne sont pas déduits du salaire net mesuré, ce dernier sera caractérisé par une surestimation des revenus des travailleurs non salariés, ce qui pourrait, en réalité, conduire à une sous-estimation des inégalités de revenus du travail, toutes choses égales par ailleurs. Bien que cela constitue un inconvénient majeur, il convient de noter que, notamment dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, la majorité des travailleurs non salariés sont des travailleurs indépendants au sein de l'économie informelle, qui ne possède que peu, voire pas, de capital. Dans un tel cas, les données sur leurs revenus du travail sont susceptibles de refléter peu ou prou la véritable valeur de leurs revenus d'emploi.

L'une des autres raisons pour lesquelles les revenus d'emploi des travailleurs non salariés observés au sein des données d'enquête sont susceptibles de surestimer leurs revenus réels tient au fait que ces revenus peuvent être générés par le travail des travailleurs indépendants avec le soutien des membres de leur famille qui contribuent à l'entreprise familiale. Cela signifie que la rémunération que ces travailleurs indépendants déclarent dans le cadre de ces enquêtes repose en réalité sur le travail de plusieurs personnes, ce qui entraîne une surestimation des revenus du travail lorsqu'une seule personne est considérée comme ayant généré ces revenus¹.

Enfin, il convient de reconnaître que parfois les enquêtes ne reflètent pas correctement les revenus du travail situés aux extrémités de l'échelle de répartition, soit en raison de l'absence de réponse fournie (parmi les travailleurs touchant les revenus les plus élevés et les plus bas), soit parce que les données sont censurées par ceux qui administrent les enquêtes, soit en raison d'une sous-déclaration par rapport à la réalité (en particulier parmi les revenus les plus élevés). Ces lacunes concernant les données disponibles pour les travailleurs situés aux extrémités de l'échelle de répartition peuvent également entraîner une surestimation ou une sous-estimation des inégalités de revenus du travail.

1. Il est fréquent que les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, qui sont principalement des femmes dans la plupart des pays du monde, ne soient pas rémunérés ou ne perçoivent pas un revenu de manière régulière, bien qu'ils soient classés comme travailleurs «dépendants». Dans la quasi-totalité des enquêtes sur la main-d'œuvre (ou des enquêtes auprès des ménages contenant des informations sur le marché du travail), les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont automatiquement exclus des sections où les personnes ayant un autre statut (travailleurs salariés, employeurs et travailleurs indépendants) sont invités à déclarer leurs revenus du travail. Pour de plus amples informations sur les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, voir la section 8.2.

Telle est la raison pour laquelle la section 8 se concentre sur deux objectifs empiriques alternatifs, mais tout aussi pertinents d'un point de vue stratégique. Le premier objectif consiste à analyser la manière dont les revenus du travail non salarié façonnent, par rapport aux salaires, les inégalités des revenus du travail, en se basant sur l'enquête la plus récente concernant chacun des 36 pays pour lesquels des données sont disponibles. Le deuxième objectif vise à estimer l'évolution des inégalités de revenus du travail au cours du premier quart du XXI^e siècle. Ces

dernières estimations sont basées sur 23 des 36 ensembles de données des pays susmentionnés, seuls 23 pays ayant fourni des données sur les revenus des travailleurs non salariés à deux moments distincts, à savoir au début des années 2000 et au début des années 2020.

Avant de présenter les estimations sur les inégalités de revenus du travail (voir la section 8.5) et l'évolution de ces inégalités au cours du premier quart du XXI^e siècle (voir la section 8.6), les sections 8.2 à 8.4 commencent

par présenter la répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi. La section 8.2 examine cette répartition au sein même des pays et entre les différents pays, tandis que les sections 8.3 et 8.4 examinent la manière dont le statut d'emploi varie selon la répartition des revenus du travail, en mettant l'accent sur les femmes par rapport aux hommes (voir la section 8.3) et sur l'emploi formel par rapport à l'emploi informel (voir la section 8.4). Pour les estimations présentées au sein de la section 8.2, les informations provenant des pays à revenu élevé sont aisément disponibles⁴⁹, et nous en profitons pour mettre en évidence certaines différences notables au niveau de la répartition des travailleurs selon leur statut entre les groupes de pays classés en fonction de leur revenu.

▶ 8.2. La répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi

En se basant sur les données les plus récentes disponibles pour 82 pays, la figure 8.1 présente la répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi, avec des estimations pour chacun des différents groupes de pays classés en fonction de leur revenu. La première observation est que l'emploi salarié est effectivement faible dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, plus élevé dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et qu'il constitue le principal statut d'emploi dans les pays à revenu élevé. Dans les pays à faible revenu, les catégories dominantes sont les travailleurs indépendants (représentant 47 pour cent à Madagascar et jusqu'à 72 pour

cent au Tchad) suivis des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (représentant 5 pour cent en Gambie et jusqu'à 40 pour cent à Madagascar), l'emploi salarié étant minoritaire parmi les travailleurs des 8 pays à faible revenu pour lesquels des données sont disponibles.

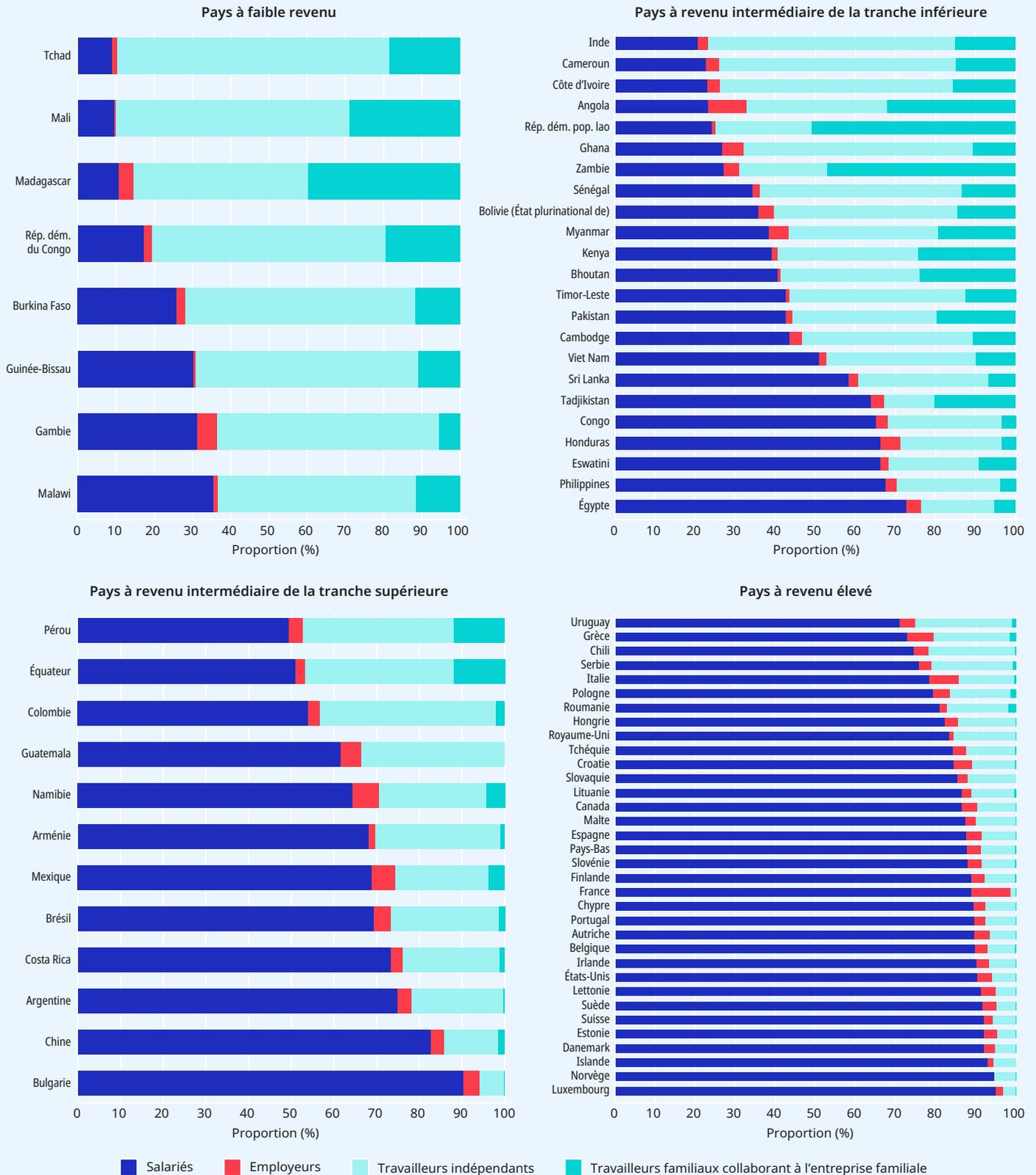
Parmi les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, certains affichent une faible part d'emploi salarié, similaire à celle observée dans les pays à faible revenu (par exemple, au Cameroun, en Côte d'Ivoire et en Inde, les salariés représentant moins de 30 pour cent de l'ensemble des travailleurs), mais d'autres comptent une part relativement importante de salariés, qui reflète davantage celle observée dans les pays à revenu élevé (comme en Égypte, en Eswatini, au Honduras et aux Philippines, où près de 70 pour cent, voire légèrement plus, de la main-d'œuvre occupe un emploi salarié). Néanmoins, dans 15 des 23 pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la part des salariés représente moins de 50 pour cent de l'ensemble des travailleurs. Cela signifie que, dans la plupart des pays de ce groupe de revenu, les catégories dominantes sont les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Il est particulièrement frappant de constater que, en République démocratique populaire lao et en Zambie, environ 50 pour cent de l'ensemble des travailleurs sont des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

Parmi les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, la part de l'emploi salarié est égale ou supérieure à 50 pour cent, tandis que les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale ne semblent pas représenter une proportion significative de travailleurs.

Enfin, les pays à revenu élevé se caractérisent par une part importante de salariés (allant de 71 pour cent en Uruguay jusqu'à environ

49 Bien que les enquêtes sur la main-d'œuvre dans les pays à revenu élevé ne rendent pas compte des revenus des travailleurs non salariés, certaines de ces enquêtes sont menées de manière à ce que la population en âge de travailler qui participe au marché du travail soit prise en compte. Autrement dit, ces enquêtes demandent à toute personne sélectionnée pour participer à l'enquête de déclarer si elle est au chômage, salariée, non salariée ou inactive. Ainsi, bien que ces enquêtes ne contiennent pas d'informations sur les revenus, elles fournissent néanmoins des informations relatives à la situation sur le marché du travail des personnes interrogées et, dans de nombreux cas, en lien avec leurs caractéristiques sur le marché du travail, notamment concernant leur secteur d'activité économique et leur catégorie professionnelle.

► **Figure 8.1. Répartition des travailleurs par statut d'emploi dans un panel de pays, année la plus récente disponible (en pourcentage)**



Note: Au sein de chaque groupe de pays classés en fonction de leur revenu, les pays sont classés par ordre croissant par rapport à leur part de travailleurs salariés.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête précédente (T0 dans l'annexe I) et de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

96 pour cent au Luxembourg) et une proportion proche de 0 pour cent de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale. Dans les pays à revenu élevé d'Amérique latine (le Chili et l'Uruguay) et certains pays européens (notamment la Grèce et la Serbie), environ 20 pour cent des travailleurs sont des travailleurs non salariés (principalement des travailleurs indépendants), ce qui représente une part relativement élevée par rapport aux autres pays à revenu élevé.

► 8.3. La répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi dans l'échelle de répartition des revenus du travail

Les travailleurs ayant des statuts d'emploi différents sont-ils répartis de manière homogène au sein de l'échelle de répartition des revenus horaires du travail⁵⁰? Pour répondre à cette question, la présente section commence par examiner comment les salariés, les employeurs et les travailleurs indépendants sont répartis au sein de l'échelle de répartition des revenus du travail dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure⁵¹.

La raison pour laquelle les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont

exclus de cette analyse tient notamment au fait que les enquêtes ne contiennent généralement aucune question sur les revenus des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (voir l'encadré 8.1)⁵². Il convient de reconnaître que l'exclusion de ce groupe de travailleurs pourrait entraîner une sous-représentation de la part réelle des femmes au sein la population active, ces dernières constituant la grande majorité des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale dans la plupart des pays. Cette sous-représentation des femmes au sein de nos estimations, par rapport à leur représentation réelle au sein de la population active, est l'une des raisons pour lesquelles les inégalités des revenus du travail pourraient être sous-estimées. Il convient également de noter que les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale ne sont souvent pas rémunérés sur une base régulière, mais qu'ils peuvent au contraire recevoir des paiements irréguliers en espèces et en nature par le biais de transferts familiaux ou intra-familiaux. Si ces revenus irréguliers étaient effectivement observés dans les données, il est très probable que ces travailleurs se situeraient au bas de l'échelle de répartition des revenus du travail. De même, tel que précédemment souligné dans l'encadré 8.1, les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont classés comme «travailleurs dépendants»⁵³, car ils font partie d'une unité familiale travaillant conjointement avec d'autres qui sont quant à eux généralement classés comme «travailleurs indépendants». Si une partie des revenus déclarés dans les enquêtes par les travailleurs indépendants était attribuée aux travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale identifiés au sein de la même famille (ou du même ménage), les revenus d'un grand nombre de travailleurs indé-

50 Au sein de la section 8, toutes les estimations qui se réfèrent à la répartition des revenus du travail reposent sur le classement des revenus des travailleurs en fonction de leurs revenus horaires.

51 Tel que précédemment discuté au sein de la section 8.1, l'absence de données appropriées sur les revenus des travailleurs non salariés dans les pays à revenu élevé signifie que ce groupe de pays doit être exclu de l'analyse pour toutes les autres parties de la section 8.

52 La plupart des enquêtes qui identifient les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale comme un statut d'emploi sont conçues de manière à ce que la personne chargée de l'enquête cesse de poser des questions supplémentaires à la personne concernée. Ainsi, bien qu'en vertu de la définition de l'OIT il s'agisse de «travailleurs dépendants» (voir OIT 2019), les informations sur les revenus des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale sont généralement absentes des enquêtes.

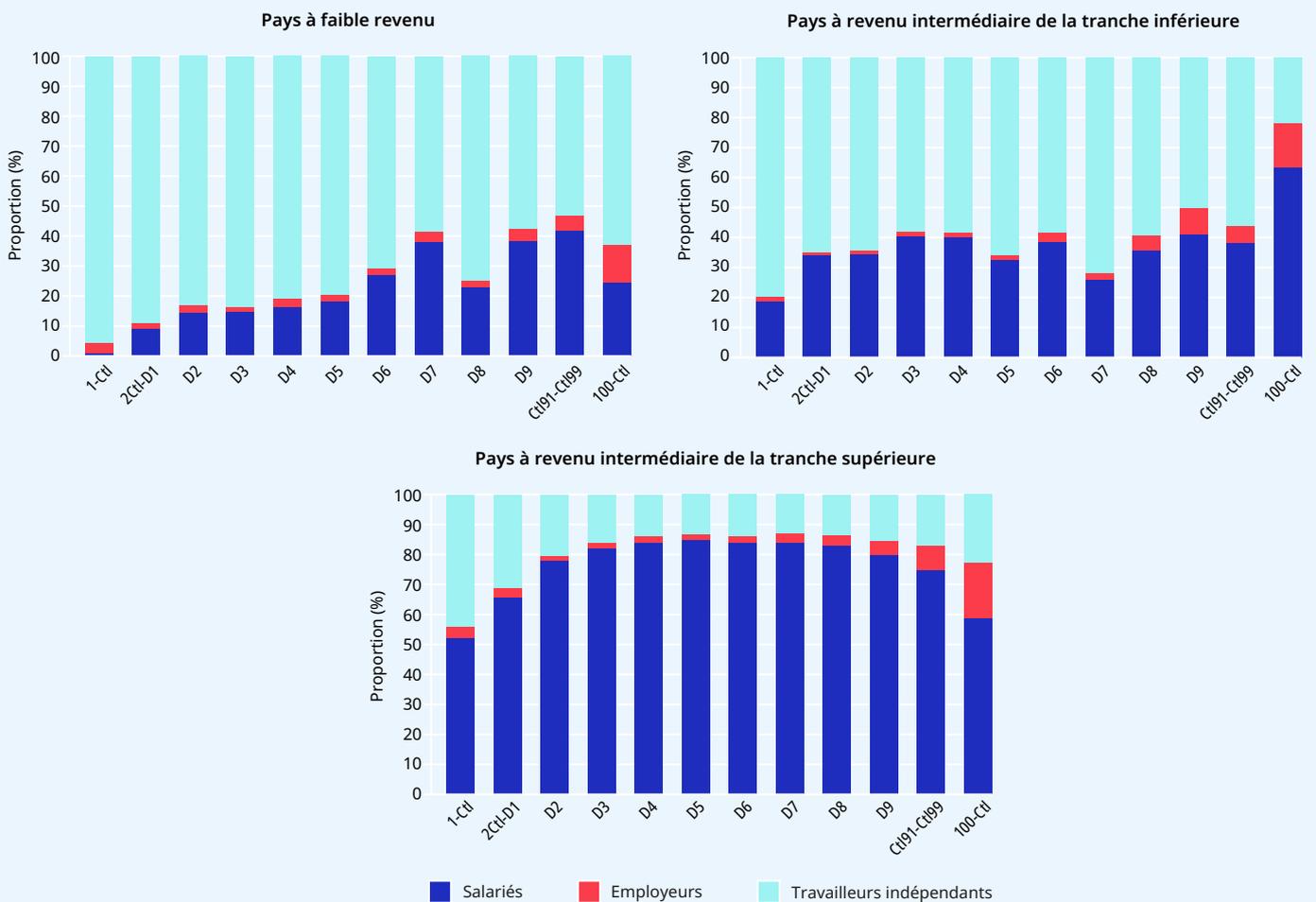
53 Pour de plus amples informations, voir la [Résolution de la 20^e Conférence internationale des statisticiens du travail concernant les statistiques sur les relations de travail](#) (OIT 2018a).

pendants seraient en réalité inférieurs à ceux effectivement observés dans ces données, ce qui reviendrait à les placer ainsi à un niveau inférieur de l'échelle de répartition des revenus. C'est une autre raison pour laquelle les inégalités des revenus du travail risquent d'être sous-estimées de manière générale, et cela pourrait bien se refléter dans les estimations suivantes de la section 8. Nous reconnaissons ce biais potentiel, qui peut être particulière-

ment important en ce qui concerne les pays caractérisés par une proportion élevée de travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (voir la figure 8.1).

La figure 8.2 illustre la répartition des travailleurs parmi les différents statuts d'emploi pour certains centiles de l'échelle de répartition des revenus horaires du travail. Pour chaque barre, la répartition des différents statuts d'emploi est obtenue comme la

► **Figure 8.2. Répartition des travailleurs par statut d'emploi pour certains centiles de l'échelle de répartition des revenus horaires du travail, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)**



Ctl = centile.

Notes: Outre le fait de représenter la répartition pour les déciles 2 à 9, la présente figure divise le premier décile en deux parties distinctes: i) le premier centile (1 pour cent les plus bas) et ii) les centiles 2 à 10. De même, le dixième décile est divisé en deux parties distinctes afin d'illustrer la répartition des revenus pour: i) le 100^e centile (1 pour cent les plus élevés) et ii) les centiles 91 à 99. Tel que mentionné précédemment, les pays à revenu élevé ont été exclus de cette figure en raison de l'absence de données disponibles sur les revenus des travailleurs non salariés dans ces pays. Les pays utilisés pour estimer les répartitions dans chacun des groupes de pays classés en fonction de leur revenu sont ceux énumérés à la figure 8.1.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I. Les chiffres mentionnés dans ces graphiques ont été obtenus à partir des données de l'enquête la plus récente disponible (T1 dans l'annexe I).

moyenne pondérée des parts des pays appartenant à un groupe de pays donné classés en fonction de leur revenu (voir la figure 8.1). Parmi les pays à faible revenu, ce graphique suggère – bien qu’avec certaines nuances – que, lorsque l’on passe d’un revenu horaire bas à un revenu horaire élevé, la part des travailleurs indépendants diminue par rapport à la part des salariés. Par exemple, les travailleurs indépendants représentent 95 pour cent du centile inférieur (correspondant aux 1 pour cent les plus bas de l’échelle) et jusqu’à 89 pour cent des travailleurs du deuxième au dixième centiles, mais ne représentent que 52 pour cent des travailleurs du 91^e au 99^e centiles et 62 pour cent des travailleurs du centile situé au sommet de l’échelle de répartition. La nuance mentionnée ci-dessus fait référence à la légère augmentation de la part des travailleurs indépendants au sein du huitième décile, ainsi que dans le centile situé au sommet de l’échelle de répartition. Dans ces deux cas, la part des travailleurs indépendants est plus élevée que dans les autres déciles situés dans la moitié supérieure de l’échelle de répartition des revenus du travail. Une faible proportion de travailleurs indépendants dans les niveaux plus élevés de l’échelle de répartition des revenus du travail implique une plus grande part de travailleurs salariés dans les tranches de revenus plus élevés. La plus grande proportion de salariés dans la moitié supérieure de l’échelle de répartition des revenus peut en partie s’expliquer par le fait qu’une proportion importante des salariés dans les pays à faible revenu – dont la majorité se trouvent en Afrique – travaillent dans le secteur public. L’emploi public offre aux travailleurs de meilleures conditions de travail et de meilleures formes de protection du travail, y compris de meilleurs revenus, par rapport aux conditions de travail précaires auxquelles font face les travailleurs indépendants, qui relèvent principalement de l’économie informelle (OIT 2020c). Les employeurs, qui représentent en moyenne moins de 5 pour cent de l’ensemble des travailleurs dans les pays à faible revenu, sont principalement situés dans la moitié supérieure de l’échelle de répartition des revenus, et sont clairement concentrés dans le centile situé au sommet de l’échelle de répartition,

où ils représentent 12 pour cent de tous les travailleurs.

Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, le graphique de la figure 8.2 ne permet pas de constater avec certitude une augmentation progressive de la part des salariés aux niveaux plus élevés de l’échelle de répartition des revenus du travail, et il n’y a donc pas non plus de tendance claire en ce qui concerne la localisation des travailleurs indépendants au sein de l’échelle de répartition. Au lieu de cela, la part des salariés est à son plus bas niveau dans le premier centile (19 pour cent de tous les travailleurs) et à son plus haut niveau dans le centile situé au sommet de l’échelle de répartition (64 pour cent de tous les travailleurs), mais des proportions similaires de salariés – variant de 34 à 41 pour cent – sont observées tout au long de l’échelle de répartition des revenus du travail. Comme dans les pays à faible revenu, la part des employeurs – qui représentent, en moyenne, moins de 4 pour cent de tous les travailleurs dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure – semble être nettement concentrée dans la moitié supérieure de l’échelle de répartition (en particulier du huitième décile jusqu’au centile situé au sommet de l’échelle de répartition), les employeurs représentant 15 pour cent de tous les travailleurs au sommet de l’échelle de répartition des revenus du travail.

Enfin, parmi les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, selon le graphique de la figure 8.2, il apparaît que la représentation des salariés prend une forme de courbe en «U inversé», les salariés étant les moins représentés dans le premier centile (52 pour cent des travailleurs) et dans le centile situé au sommet de l’échelle de répartition (59 pour cent des travailleurs), mais constituant entre 70 et 85 pour cent de tous les travailleurs dans les autres déciles de l’échelle de répartition des revenus du travail. Ainsi, à l’exception des centiles situés au sommet et au bas de l’échelle de répartition, les travailleurs indépendants ne représentent qu’entre 15 et 30 pour cent des travailleurs dans les centiles de l’échelle de répartition des revenus du travail. Comme dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche

Au sein de 17 des 18 pays présentés dans la figure 8.3, la part des femmes dans l'emploi salarié est inférieure à celle des hommes.

inférieure, les employeurs constituent la plus petite catégorie parmi les statuts d'emploi (environ 4 pour cent de tous les travailleurs) et, comme dans les autres groupes de pays, on observe une concentration importante des employeurs au sein du centile situé au sommet de l'échelle de répartition (18 pour cent). Tel qu'expliqué précédemment, les chiffres mentionnés au sein de la présente section doivent être interprétés avec prudence, notamment du fait que les revenus du travail des travailleurs indépendants sont probablement surestimés.

► 8.4. Femmes, hommes et travailleurs de l'économie informelle selon le statut d'emploi à travers l'échelle de répartition des revenus du travail

Les femmes, qui représentent la moitié de la population en âge de travailler dans tous les pays, toutes les régions et à l'échelle mondiale, ainsi que les travailleurs de l'économie informelle, qui représentent plus de 60 pour cent de la population active dans le monde, sont deux groupes (souvent liés) fréquemment confrontés aux pires conditions de travail et qui ne disposent souvent que de peu de possibilités d'obtenir un emploi décent.

Cette réalité est particulièrement marquée dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, où une grande partie des travailleurs est contrainte de se tourner vers l'économie informelle faute d'autres moyens de subsistance. Par exemple, dans la plupart des pays d'Amérique centrale, la part de l'emploi informel varie entre 50 et 74 pour cent, tandis qu'en Amérique du Sud ce pourcentage varie entre 20 et 50 pour cent. De même, en Afrique subsaharienne, où le taux d'informalité est élevé par rapport à d'autres régions du monde, l'emploi informel représente plus de 75 pour cent de l'ensemble des emplois, allant même jusqu'à atteindre plus de 90 pour cent de la population dans plusieurs pays. Dans les pays à faible revenu, 16,8 pour cent des femmes salariées ont un emploi informel, cette proportion étant encore plus élevée dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure (24,9 pour cent) et dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure (48,1 pour cent). Les travailleuses indépendantes, dont la plupart relèvent de l'emploi informel, représentent quant à elles 51,3 pour cent des travailleurs dans les pays à faible revenu, contre 42,3 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et 24,7 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure. En règle générale, les femmes sont surreprésentées dans les professions, les secteurs et les lieux de travail fortement exposés à l'informalité, tels que le travail domestique et le travail à domicile (OIT 2023a). En outre, les estimations par groupe de pays classés en fonction de leur revenu montrent que, dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, la part de l'emploi informel parmi les travailleurs domestiques est de 90 pour cent, alors que dans le cas des travailleurs à domicile cette part peut varier entre 63 pour cent (en Asie centrale) et 99 pour cent (dans les États arabes) (OIT 2019).

Malgré la persistance des écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail (à l'échelle mondiale, l'écart entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes reste d'environ 27 pour cent), de plus en plus de femmes ont accès à l'éducation et à des perspectives d'emploi (OIT 2018b). Toutefois, le nombre de travailleurs occupant un emploi

informel a augmenté au niveau mondial, passant d'environ 1,7 milliard en 2005 à environ 2,1 milliards en 2024 (soit une croissance annuelle d'environ 1 pour cent) – bien que, par rapport à la croissance globale de l'emploi, la part de l'emploi informel soit restée relativement stable à environ 60 pour cent depuis 2005 (OIT 2024a).

Compte tenu de l'importance des mesures politiques visant à promouvoir l'emploi des femmes et la formalisation des travailleurs de l'économie informelle, il est intéressant d'examiner la manière dont les femmes, d'une part, et les travailleurs de l'économie informelle, d'autre part, sont répartis selon leur statut d'emploi au sein de l'échelle de répartition des revenus du travail. Ces données peuvent aider à mettre en lumière la situation différente des femmes au sein de l'échelle de répartition par rapport à celle des hommes, ainsi que celle des travailleurs de l'économie informelle par rapport à celle des travailleurs de l'économie formelle, permettant ainsi de caractériser les disparités de conditions de travail auxquelles sont confrontés ces différents groupes. La figure 8.3 explore cette question en se basant sur certains pays appartenant à chacun des trois groupes de pays classés en fonction de leur revenu – c'est-à-dire les pays à faible revenu, les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure.

Chacune des lignes de la figure 8.3 présente deux graphiques distincts. Pour chaque pays, le graphique de gauche compare la part des femmes à celle des hommes selon le statut d'emploi pour certains centiles de l'échelle de répartition des revenus du travail, tandis que le graphique de droite compare la part des travailleurs de l'économie formelle à celle des

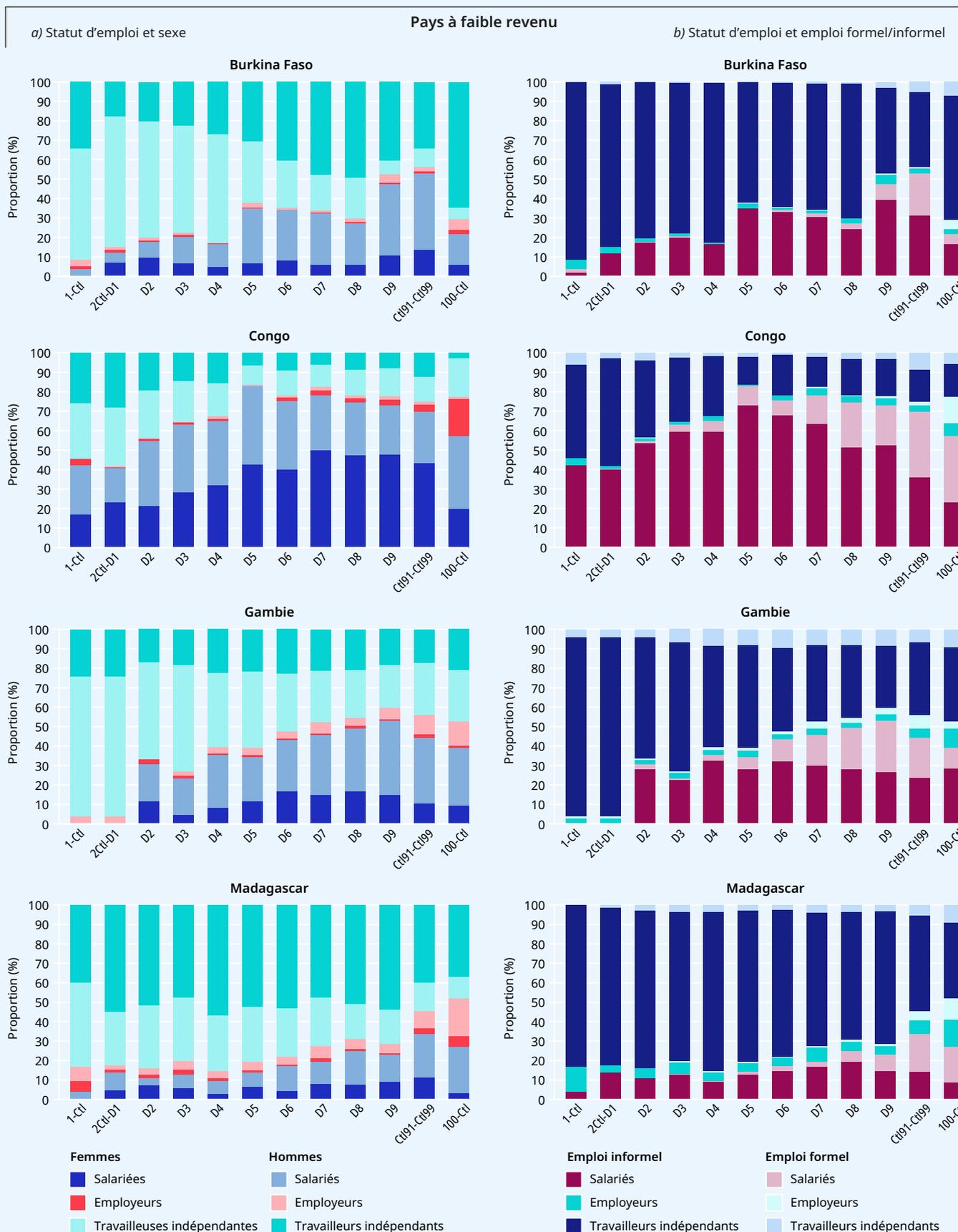
travailleurs de l'économie informelle selon le statut d'emploi. En Gambie, par exemple, la répartition des femmes et des hommes situés dans le deuxième décile (D2) de l'échelle de répartition des revenus horaires est la suivante: les femmes représentent 11,6 pour cent de tous les salariés de ce décile (contre 19 pour cent chez les hommes); 2,7 pour cent de tous les employeurs (contre 0,2 pour cent chez les hommes); et 49,6 pour cent de tous les travailleurs indépendants (contre 16,9 pour cent chez les hommes)⁵⁴.

En ce qui concerne les graphiques comparant la part des femmes à celle des hommes selon le statut d'emploi au sein de l'échelle de répartition des revenus du travail, une tendance claire se dégage dans tous les groupes de pays classés en fonction de leur revenu: au sein de 17 des 18 pays présentés dans cette figure, la part des femmes dans l'emploi salarié est inférieure à celle des hommes (le Congo étant l'exception). Pour tous les centiles, s'agissant de l'emploi salarié, la hauteur de la barre représentant la part des femmes est toujours plus courte que celle représentant la part des hommes. Ce résultat montre que, dans presque tous ces pays (à l'exception, dans une certaine mesure, de l'Argentine et du Brésil), la part des femmes salariées est inférieure à celle des hommes. À cet égard, le cas du Burkina Faso est très révélateur, la part des salariées étant particulièrement faible.

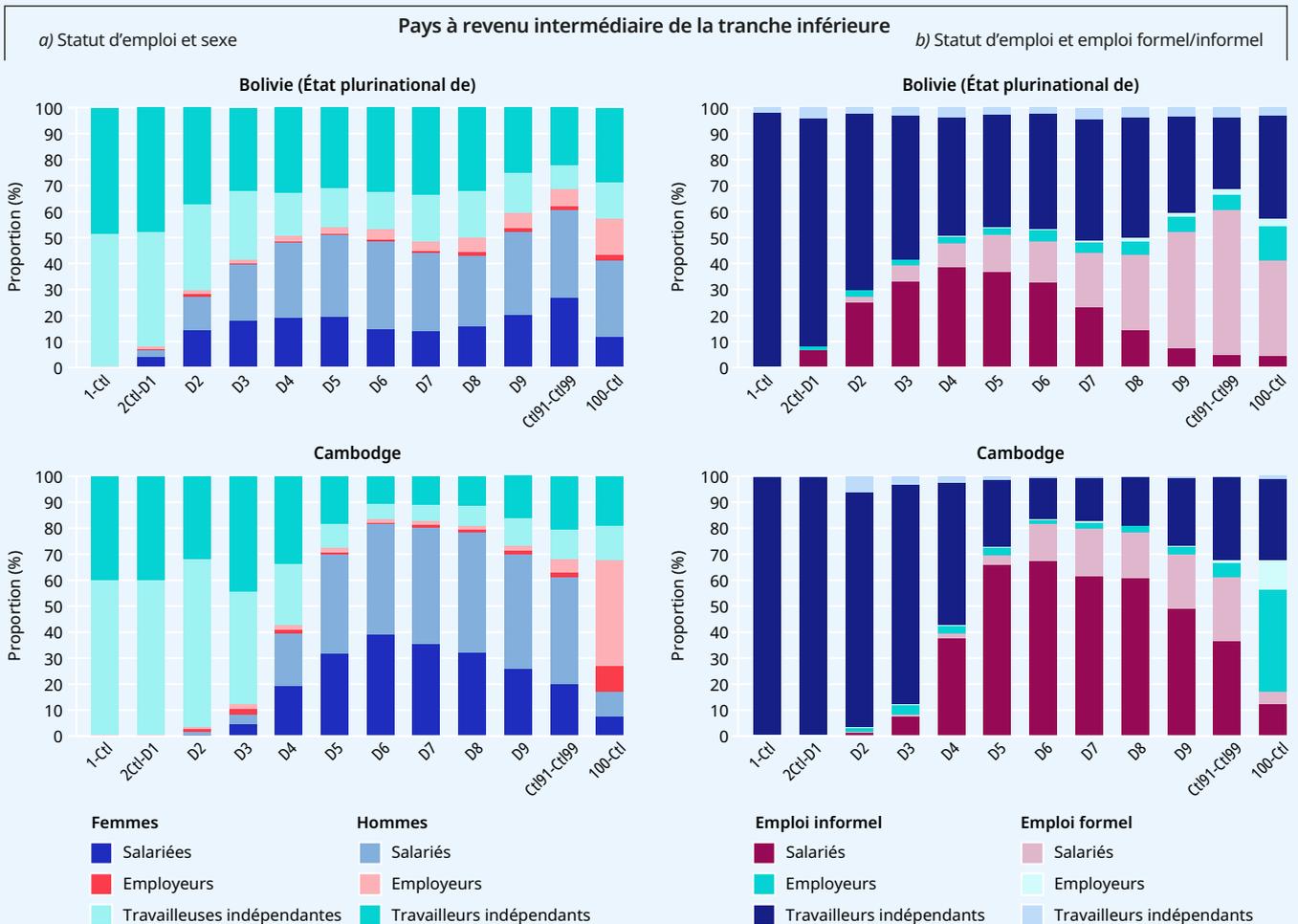
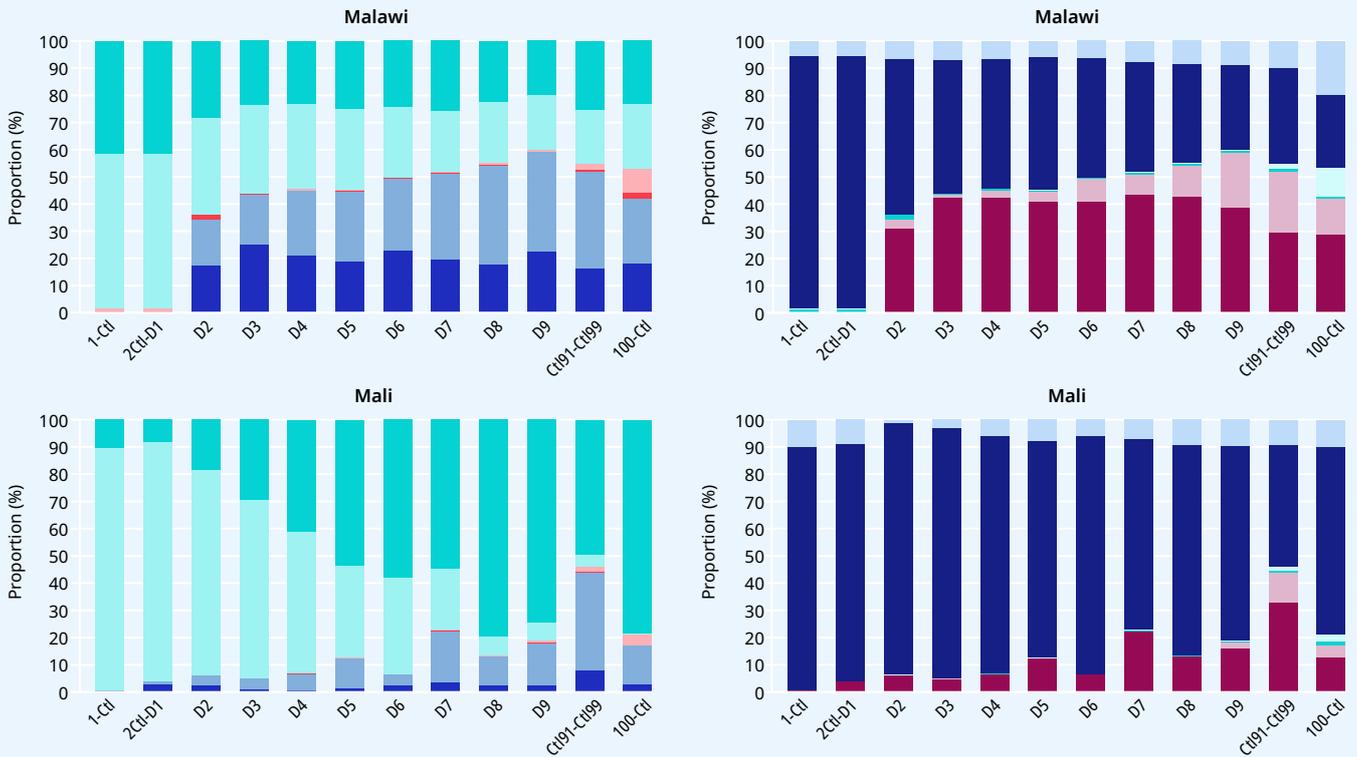
Pour 11 des 18 pays, ces graphiques montrent que la part des hommes dans l'emploi salarié augmente – bien que, parfois, avec quelques nuances – à mesure que l'on passe d'un revenu horaire bas à un revenu horaire plus élevé (voir, par exemple, l'État plurinational de Bolivie, le Burkina Faso, la Gambie et la Namibie). Parmi les travailleuses, une augmentation de la part de l'emploi salarié à

54 Pour chacun des graphiques de la figure 8.3, qu'il s'agisse de la répartition entre femmes et hommes ou de la répartition entre emploi formel et emploi informel, l'addition des mêmes catégories permettrait de restituer la répartition totale des travailleurs aux centiles supérieur et inférieur, ainsi qu'aux déciles intermédiaires, selon le statut dans l'emploi. Par exemple, dans le cas de la Gambie, et en poursuivant avec le même exemple du D2, la part de tous les travailleurs salariés présents au sein de ce décile s'élève à 30,6 pour cent, contre 66,5 pour cent pour l'ensemble des travailleurs indépendants et 2,9 pour cent pour l'ensemble des employeurs. Par défaut, pour chaque pays, le graphique concernant la répartition entre femmes et hommes et le graphique concernant la répartition entre emploi formel et emploi informel devraient reproduire des parts identiques du statut d'emploi à chacun des emplacements donnés dans l'échelle de répartition des revenus du travail. En substance, les graphiques de la figure 8.3 et ceux présentés dans la figure 8.2 fournissent des informations similaires, mais alors que dans la figure 8.2 les estimations sont basées sur une moyenne pondérée entre les pays appartenant au même groupe de revenu, la figure 8.3 fournit des estimations indépendantes pour une sélection de pays.

► **Figure 8.3. Répartition des travailleurs dans un panel de pays par: a) statut d'emploi et sexe, et b) statut d'emploi et emploi formel/emploi informel pour certains centiles de l'échelle de répartition des revenus horaires du travail, année la plus récente disponible (en pourcentage)**



► Figure 8.3. (suite)



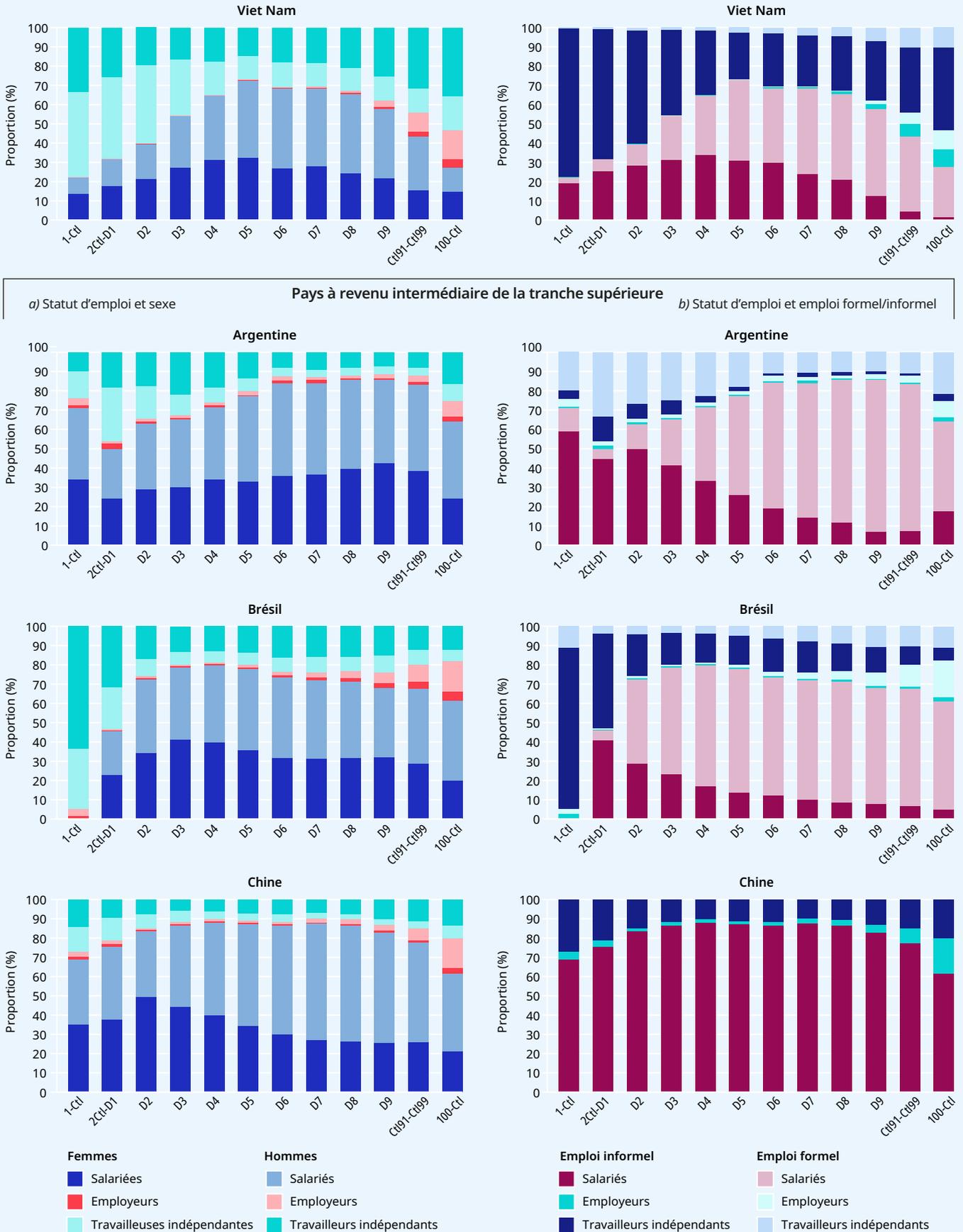
Ctl = centile.

► Figure 8.3. (suite)



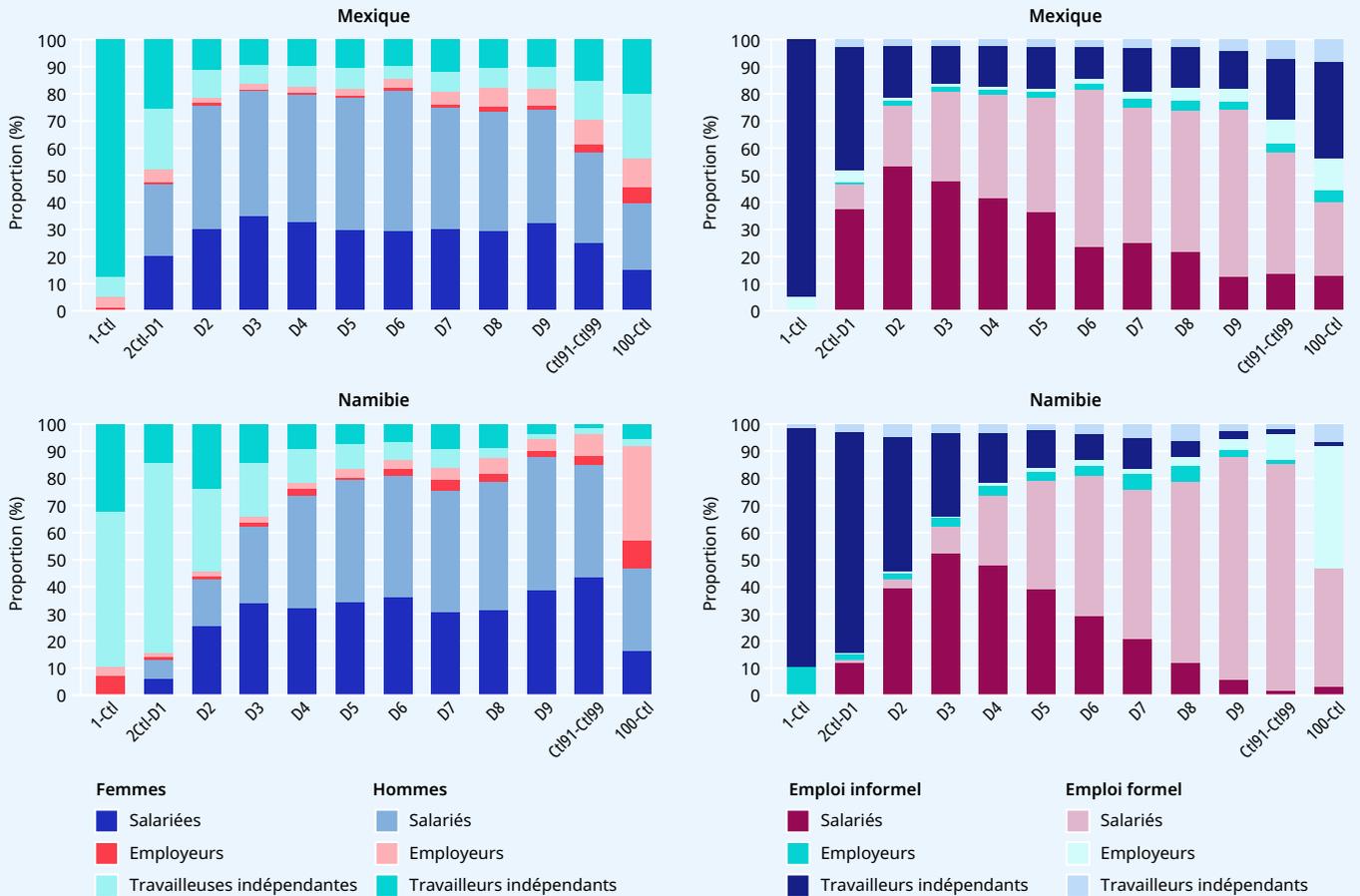
Ctl = centile.

► Figure 8.3. (suite)



Ctl = centile.

► Figure 8.3. (suite)



Ctl = centile.

Notes: Outre le fait de représenter la répartition pour les déciles 2 à 9, le premier décile est divisé en deux parties distinctes au sein de ces graphiques: i) le premier centile (1 pour cent les plus bas) et ii) les centiles 2 à 10. De même, le dixième décile est divisé en deux parties distinctes afin d'illustrer la répartition des revenus pour: i) le 100^e centile (1 pour cent les plus élevés) et les centiles 91 à 99. Tel que mentionné précédemment, les pays à revenu élevé ont été exclus de cette figure en raison de l'absence de données disponibles sur les revenus des travailleurs non salariés dans ces pays.

Source: Estimations du BIT basées sur les données des enquêtes nationales. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir la colonne T1 dans l'annexe I.

mesure que le revenu horaire s'accroît (sauf dans le centile situé au sommet de l'échelle de répartition) n'est observée que dans 3 des 18 pays, à savoir l'État plurinational de Bolivie, le Congo et la Namibie. Cela illustre le fait que les femmes n'ont souvent pas accès aux mêmes possibilités d'emploi salarié que les hommes.

La part des femmes travailleuses indépendantes situées à l'extrémité inférieure de l'échelle de répartition des revenus du travail – en particulier dans les 40 pour cent inférieurs – est plus élevée que celle des hommes travailleurs indépendants dans 13 des 18 pays. En ce qui concerne les employeurs, le graphique montre que: i) dans la plupart des

pays, les hommes dominent cette catégorie, et ii) les employeurs se situent principalement dans les centiles supérieurs de l'échelle de répartition des revenus horaires. Dans l'ensemble, les données disponibles suggèrent que, faute de trouver des possibilités d'emploi adéquates comme salariées ou employeuses, les femmes ont tendance à gagner leur vie en tant que travailleuses indépendantes.

En ce qui concerne les graphiques de la figure 8.3 qui comparent les travailleurs occupant un emploi formel aux travailleurs occupant un emploi informel, il apparaît que l'emploi salarié formel se situe principalement dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition des revenus du travail. En effet, dans

11 des 18 pays, l'emploi salarié formel n'apparaît clairement qu'à partir du quatrième décile – par exemple au Burkina Faso, au Cambodge, au Cameroun et au Mali – et dans la plupart des pays l'emploi salarié formel augmente à mesure que le niveau de revenu augmente. Dans la quasi-totalité des pays (à l'exception de l'Argentine), les travailleurs indépendants se trouvent principalement dans l'emploi informel et sont davantage représentés dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des revenus du travail. Dans certains pays – tels que le Cambodge, la Gambie, le Mali et la Namibie –, tous les travailleurs du premier décile sont des travailleurs non salariés occupant un emploi informel, la majorité étant des travailleurs indépendants. Dans la plupart des pays, les employeurs sont principalement situés dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition des revenus, la majorité de ces derniers dotés d'un statut formel se trouvant dans le centile situé au sommet de l'échelle de répartition – par exemple au Brésil, en Namibie et au Sri Lanka.

Dans l'ensemble, les données provenant de ces 18 pays suggèrent que, dans les pays à

faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, les travailleurs occupant un emploi informel sont majoritairement des travailleurs indépendants dont les revenus se situent à l'extrémité inférieure de l'échelle de répartition des revenus du travail, démontrant ainsi clairement que l'emploi informel s'accompagne de conditions de travail plus précaires.

Afin de compléter les estimations figurant à la figure 8.3, les tableaux 8.1 et 8.2 présentent diverses mesures des écarts de revenus horaires entre les femmes et les hommes et entre les travailleurs occupant un emploi formel et ceux occupant un emploi informel. Il ressort du tableau 8.1 que, pour les trois groupes de pays classés en fonction de leur revenu (pays à faible revenu, pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure) et pour les trois types de mesure (écart de revenu brut moyen, écart de revenu brut médian et écart de revenu moyen pondéré par les facteurs)⁵⁵, l'écart de revenu entre les femmes et les hommes augmente considérablement lorsque les travailleurs non salariés sont ajoutés au calcul, par rapport aux estima-

► **Tableau 8.1. Écarts de revenus horaires entre les travailleuses et les travailleurs, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)**

Type de travailleurs	Pays à faible revenu			Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure			Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure		
	Écart brut moyen	Écart brut médian	Écart moyen PF	Écart brut moyen	Écart brut médian	Écart moyen PF	Écart brut moyen	Écart brut médian	Écart moyen PF
Travailleurs salariés	20,4	13,8	15,2	4,7	13,3	16,3	14,8	19,8	22,2
Tous les travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi	37,0	39,1	26,1	26,9	31,5	30,8	15,9	18,6	23,7

PF = pondéré par les facteurs.

Notes: Les écarts de revenus sont exprimés en pourcentage de dépassement du revenu horaire des hommes par rapport à celui des femmes. Pour une explication de la méthodologie relative à l'écart pondéré par les facteurs, voir la note de bas de page 33 de la section 5.3. Les estimations de la figure 5.3 et les estimations se rapportant à la ligne «travailleurs salariés» dans ce tableau diffèrent malgré le fait que, dans les deux cas, les estimations mesurent les écarts de rémunération entre les femmes salariées et les hommes salariés. Cela tient au fait que les estimations de la figure 5.3 sont basées sur les données provenant de 82 pays disposant de données sur les salaires, tandis que dans ce tableau les estimations se rapportant à la ligne «travailleurs salariés» sont basées sur les données provenant de 36 pays disposant de données sur les travailleurs salariés et les travailleurs non salariés. Cela permet de comparer la ligne se rapportant aux «travailleurs salariés» à la ligne relative à «tous les travailleurs» dans ce tableau, ces deux lignes étant basées sur le même ensemble de pays.

Source: Estimations du BIT basées sur les données nationales de 36 pays disposant de données sur les travailleurs salariés et les travailleurs non salariés.

55 Pour une interprétation détaillée de l'écart salarial pondéré par les facteurs, voir la figure 5.3.

► **Tableau 8.2. Écarts de revenus horaires entre les travailleurs occupant un emploi formel et les travailleurs occupant un emploi informel, par groupe de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible (en pourcentage)**

Type de travailleurs	Pays à faible revenu			Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure			Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure		
	Écart brut moyen	Écart brut médian	Écart moyen PF	Écart brut moyen	Écart brut médian	Écart moyen PF	Écart brut moyen	Écart brut médian	Écart moyen PF
Travailleurs salariés	55,6	65,8	28,6	55,4	53,8	35,0	42,4	36,5	29,3
Tous les travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi	64,6	69,8	25,2	47,7	45,8	6,1	44,6	40,6	33,0

PF = pondéré par les facteurs.

Note: Les écarts de revenus sont exprimés sous la forme du pourcentage de dépassement du revenu horaire des hommes par rapport à celui des femmes. Voir également la note du tableau 8.1.

Source: Estimations du BIT basées sur les données nationales de 36 pays disposant de données sur les travailleurs salariés et les travailleurs non salariés.

tions prenant uniquement en considération les salariés. Le tableau 8.2 montre que l'écart de revenu horaire entre les personnes occupant un emploi formel et celles occupant un emploi informel tend également à augmenter lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ce calcul, par rapport aux estimations uniquement basées sur les salariés (bien que cela ne soit pas le cas dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure).

Examinées conjointement, ces estimations viennent donc renforcer la conclusion tirée des données des enquêtes nationales présentées à la figure 8.3, selon laquelle les travailleurs non salariés occupant un emploi informel – ces travailleurs étant principalement des femmes – peuvent trouver un moyen de percevoir un revenu, mais sont confrontés à des conditions de travail nettement plus précaires que celles des salariés.

► 8.5. Inégalités des revenus du travail dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire: où en sommes-nous?

Dans quelle mesure les inégalités des revenus du travail sont-elles comparables aux inégalités salariales? Compte tenu des données examinées jusqu'à présent – à savoir que la plupart des travailleurs non salariés se situent au bas de l'échelle de répartition des revenus horaires et que les femmes et les travailleurs de l'économie informelle sont surreprésentés parmi eux –, on pourrait être amené à penser que, pour plusieurs mesures des inégalités utilisées dans ce rapport, la répartition basée à la fois sur les revenus salariés et les revenus non salariés (soit la répartition des revenus du travail) affiche une plus grande dispersion (et donc une plus grande disparité) par rapport

aux estimations des inégalités basées uniquement sur les salaires (tel que mentionné à la section 5).

L'objectif de la présente section est d'estimer les inégalités des revenus du travail, en se basant sur les revenus horaires, indépendamment du statut d'emploi. Il s'agit ici d'une mesure plus pertinente des inégalités dans les pays où l'emploi salarié représente une part relativement faible de la population active et, par conséquent, où les inégalités salariales, mesurées selon la méthode décrite à la section 5, pourraient ne pas être aussi parlantes pour comprendre de quelle manière les revenus accumulés par les travailleurs en contrepartie de leur activité contribuent aux inégalités de revenus des ménages. Les deux mesures choisies pour analyser et décrire les inégalités des revenus du travail sont: i) la part de travailleurs faiblement rémunérés, et ii) le ratio de Palma⁵⁶.

La figure 8.4 illustre la part de travailleurs faiblement rémunérés, en distinguant les travailleurs salariés des travailleurs non salariés, ainsi que les inégalités des revenus du travail mesurées en prenant tous les travailleurs en considération. Cette figure repose sur les données provenant de 36 pays permettant d'élaborer une échelle de répartition des revenus du travail (pour de plus amples informations, voir la section 8.1). La figure 8.4 nous

permet de répondre à la question suivante: par rapport aux mesures des inégalités se basant uniquement sur les salariés, dans quelles proportions la part des travailleurs faiblement rémunérés augmente-t-elle lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ce calcul⁵⁷?

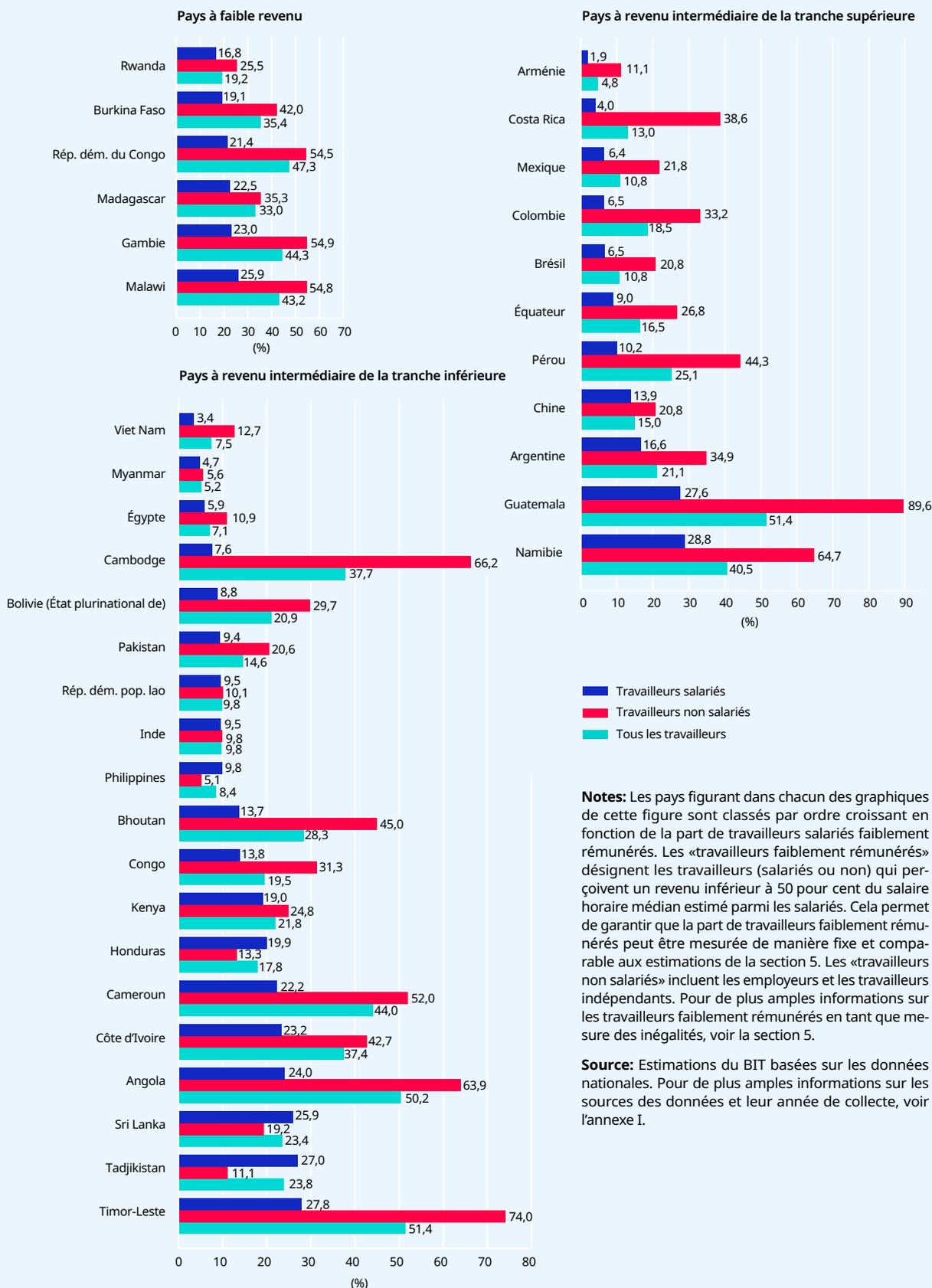
On remarque ainsi que, à l'exception de six⁵⁸ de ces 36 pays, la part de travailleurs faiblement rémunérés augmente – dans certains cas de manière substantielle – lorsque les travailleurs non salariés sont intégrés au calcul des inégalités de revenus du travail. Dans les pays à faible revenu, où la part de travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés est estimée entre 16,8 pour cent (au Rwanda) et 25,9 pour cent (au Malawi), l'ajout des travailleurs non salariés augmente cette fourchette pour atteindre une valeur comprise entre 19,2 pour cent (au Rwanda) et 47,3 pour cent (au Congo). Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, une fois les travailleurs non salariés inclus, la part de travailleurs faiblement rémunérés varie entre 5,2 pour cent (au Myanmar) et 51,4 pour cent (au Timor-Leste), tandis que lorsque l'on prend en considération uniquement les travailleurs salariés, la fourchette est plus étroite comprise entre 3,4 pour cent (au Viet Nam) et 27,8 pour cent (au Timor-Leste). Enfin, dans les pays à revenu intermédiaire de

56 Par souci de simplicité, cette section présente les deux mesures des inégalités mentionnées dans le texte principal. L'utilisation des rapports interdéciles pour mesurer les inégalités des revenus du travail à partir des revenus horaires de tous les travailleurs est examinée à l'annexe II.

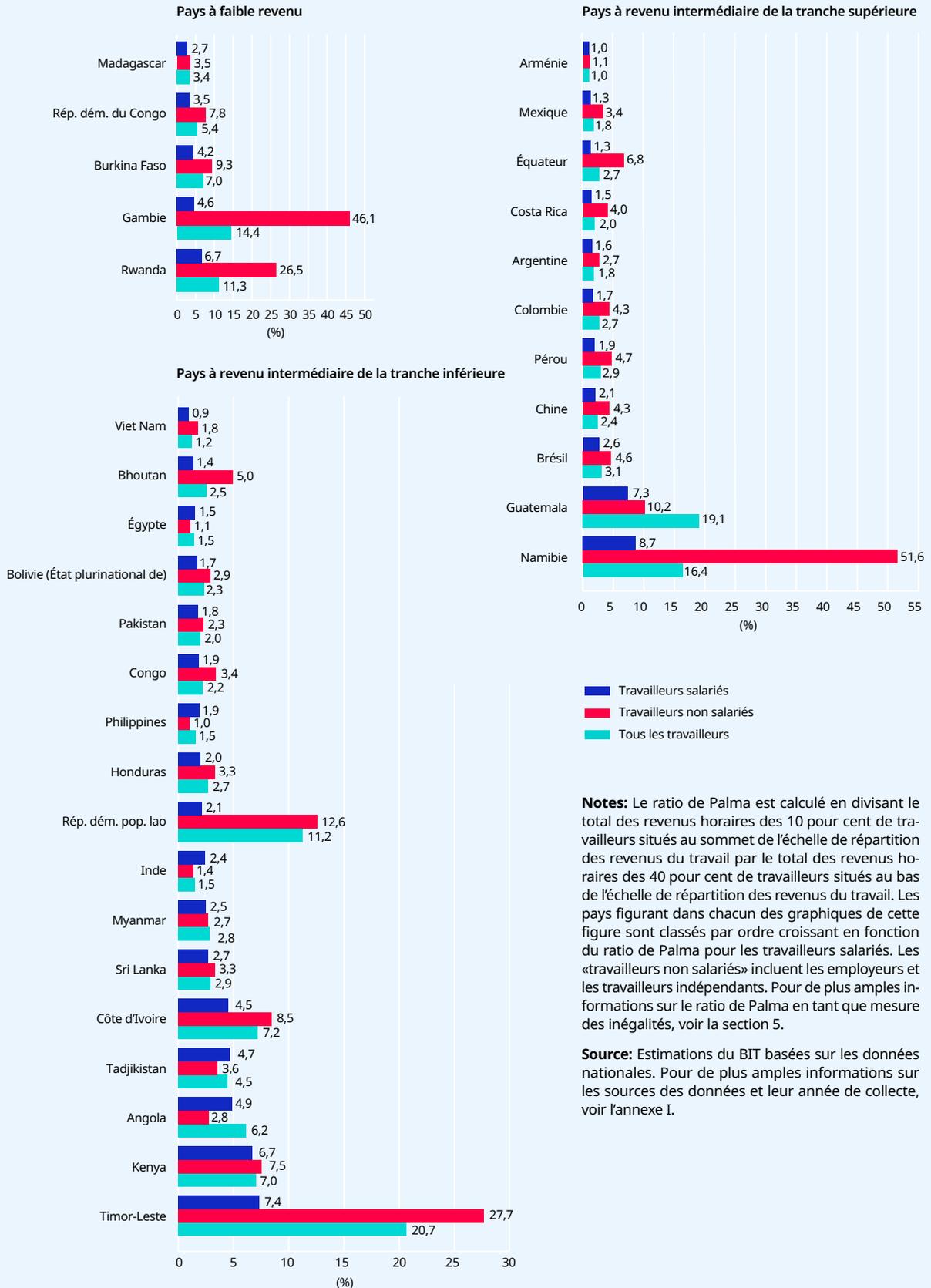
57 La part de travailleurs faiblement rémunérés est estimée par rapport à un point de référence donné, à savoir la valeur médiane de l'échelle de répartition. Plus précisément, un travailleur faiblement rémunéré est celui dont le revenu (horaire) est inférieur à 50 pour cent de la valeur médiane au sein de l'échelle de répartition. Lorsque les travailleurs salariés et les travailleurs non salariés sont regroupés au sein d'une seule et même échelle de répartition, la valeur médiane est nécessairement différente de celle observée lorsque l'on prend uniquement les salariés en considération. Nous pourrions estimer la part de travailleurs faiblement rémunérés pour chacun de ces deux groupes séparément, puis calculer la moyenne (pondérée) des deux pour obtenir la proportion de travailleurs faiblement rémunérés parmi l'ensemble des travailleurs. Cela ne reviendrait, cependant, pas à «traiter tous les travailleurs comme s'il s'agissait d'une seule et même répartition des revenus du travail», ce qui constitue l'objectif final si nous voulons étudier «dans quelle mesure les inégalités varient si nous ajoutons les travailleurs non salariés à l'estimation». La solution consiste donc à utiliser un seul point de référence pour les deux groupes de travailleurs. Ce point de référence peut être 50 pour cent de la valeur médiane telle qu'estimée en prenant en considération: a) uniquement les salariés; b) uniquement les travailleurs non salariés; ou c) l'ensemble des travailleurs. Dans la mesure où nous souhaitons comparer les estimations de la figure 5.1 à celles obtenues en incluant les travailleurs non salariés dans le calcul de la part de travailleurs faiblement rémunérés parmi l'ensemble des travailleurs, nous avons sélectionné l'option a) pour construire le point de référence sur la base duquel nous pouvons identifier le groupe de travailleurs faiblement rémunérés. Cette réflexion et la sélection de ce point de référence n'ont pas d'impact lors de l'estimation des autres mesures des inégalités (telles que le ratio de Palma ou les rapports interdéciles) car ces autres mesures ne reposent pas sur un point de référence particulier, qui évolue avec l'ajout d'autres travailleurs ayant un statut d'emploi différent.

58 L'annexe III contient une analyse montrant que dans l'ensemble de ces 6 pays, les travailleurs non salariés ont un profil de revenus situé à droite du profil observé chez les salariés. Autrement dit, dans ces 6 pays, les salariés gagnent en moyenne un revenu égal ou inférieur à celui des travailleurs non salariés.

► **Figure 8.4. Part des travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, dans un panel de pays, année la plus récente disponible (en pourcentage)**



► **Figure 8.5. Ratio de Palma pour les salariés, les non-salariés et l'ensemble des travailleurs, dans un panel de pays, année la plus récente disponible (en pourcentage)**



Notes: Le ratio de Palma est calculé en divisant le total des revenus horaires des 10 pour cent de travailleurs situés au sommet de l'échelle de répartition des revenus du travail par le total des revenus horaires des 40 pour cent de travailleurs situés au bas de l'échelle de répartition des revenus du travail. Les pays figurant dans chacun des graphiques de cette figure sont classés par ordre croissant en fonction du ratio de Palma pour les travailleurs salariés. Les «travailleurs non salariés» incluent les employeurs et les travailleurs indépendants. Pour de plus amples informations sur le ratio de Palma en tant que mesure des inégalités, voir la section 5.

Source: Estimations du BIT basées sur les données nationales. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I.

la tranche supérieure, on observe également une augmentation de la part de travailleurs faiblement rémunérés (parfois de manière substantielle, par exemple en Colombie, au Guatemala, en Namibie et au Pérou) lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ces calculs, bien que la part des travailleurs non salariés soit relativement faible dans ce groupe de pays par rapport à celle observée dans les pays à faible revenu ou les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure. Ainsi, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, la part de travailleurs faiblement rémunérés varie de 4,8 pour cent (en Arménie) à 40,5 pour cent (en Namibie) lorsque l'on prend en considération les travailleurs non salariés, tandis que cette proportion varie entre 1,9 pour cent (en Arménie) et 28,8 pour cent (en Namibie également) lorsque seuls les salariés sont pris en considération dans ces calculs.

Lorsque les inégalités de revenus du travail sont mesurées à l'aide du ratio de Palma (voir la figure 8.5), les conclusions sont similaires à celles résultant de l'étude de la part de travailleurs faiblement rémunérés: par rapport aux niveaux des inégalités salariales, l'ajout des travailleurs non salariés augmente le niveau des inégalités de revenus du travail dans la quasi-totalité des pays et des groupes de pays classés en fonction de leur revenu. En réalité, à l'exception de 4 de ces 36 pays (à savoir l'Égypte, l'Inde, les Philippines et le Tadjikistan), le ratio de Palma augmente lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ces calculs. Par exemple, le ratio de Palma est de 7,3 pour les salariés au Guatemala, ce qui signifie que les salariés situés dans les 10 pour cent au sommet de l'échelle de répartition perçoivent un revenu horaire 7,3 fois supérieur à celui des salariés situés dans les 40 pour cent inférieurs de l'échelle de répartition. Toutefois, lorsque les revenus horaires des travailleurs non salariés sont inclus dans ces calculs, le ratio de Palma atteint 19,1 au Guatemala.

▶ 8.6. Évolution des inégalités de revenus du travail au cours du XXI^e siècle dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire

Les figures 8.6 et 8.7 illustrent l'évolution des inégalités de revenus du travail entre 2006 et 2021 (ou entre les années les plus proches disponibles) en se basant respectivement sur la part de travailleurs faiblement rémunérés et le ratio de Palma. Les chiffres mentionnés au sein de ces figures proviennent des 23 pays ayant fourni des données d'enquête comparables pour le début des années 2000 et le début des années 2020⁵⁹.

Il ressort de la figure 8.6 que la plupart des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de la tranche supérieure – à l'exception du Cambodge, de la Chine et du Guatemala – ont connu une diminution de la part des travailleurs faiblement rémunérés au sein de leur population active. En Inde, par exemple, parmi les travailleurs faiblement rémunérés, la part de salariés et celle de non-salariés ont diminué annuellement en moyenne, respectivement, de 6,3 et de 12,7 pour cent, entre 2008 et 2018, et de 11,1 pour cent au cours de cette décennie lorsque l'on prend en considération l'ensemble des travailleurs faiblement rémunérés. Plusieurs pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, tels que l'Arménie, le Costa Rica et le Pérou, ont connu une baisse beaucoup plus marquée de la part des travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés

59 Parmi lesquels **11 sont des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure** (Argentine, Arménie, Brésil, Chine, Colombie, Costa Rica, Équateur, Guatemala, Mexique, Namibie et Pérou); **9 sont des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure** (Angola, Bhoutan, État plurinational de Bolivie, Cambodge, Côte d'Ivoire, Honduras, Inde, Kenya et Zambie); et **3 sont des pays à faible revenu** (République démocratique du Congo, Gambie et Madagascar).

que parmi les non-salariés. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la situation est assez mitigée, même si, dans certains pays (Angola, Honduras et Zambie), la diminution du nombre de travailleurs faiblement rémunérés parmi les non-salariés a été substantielle et semble avoir entraîné une diminution globale du nombre de travailleurs faiblement rémunérés dans l'ensemble de la population active.

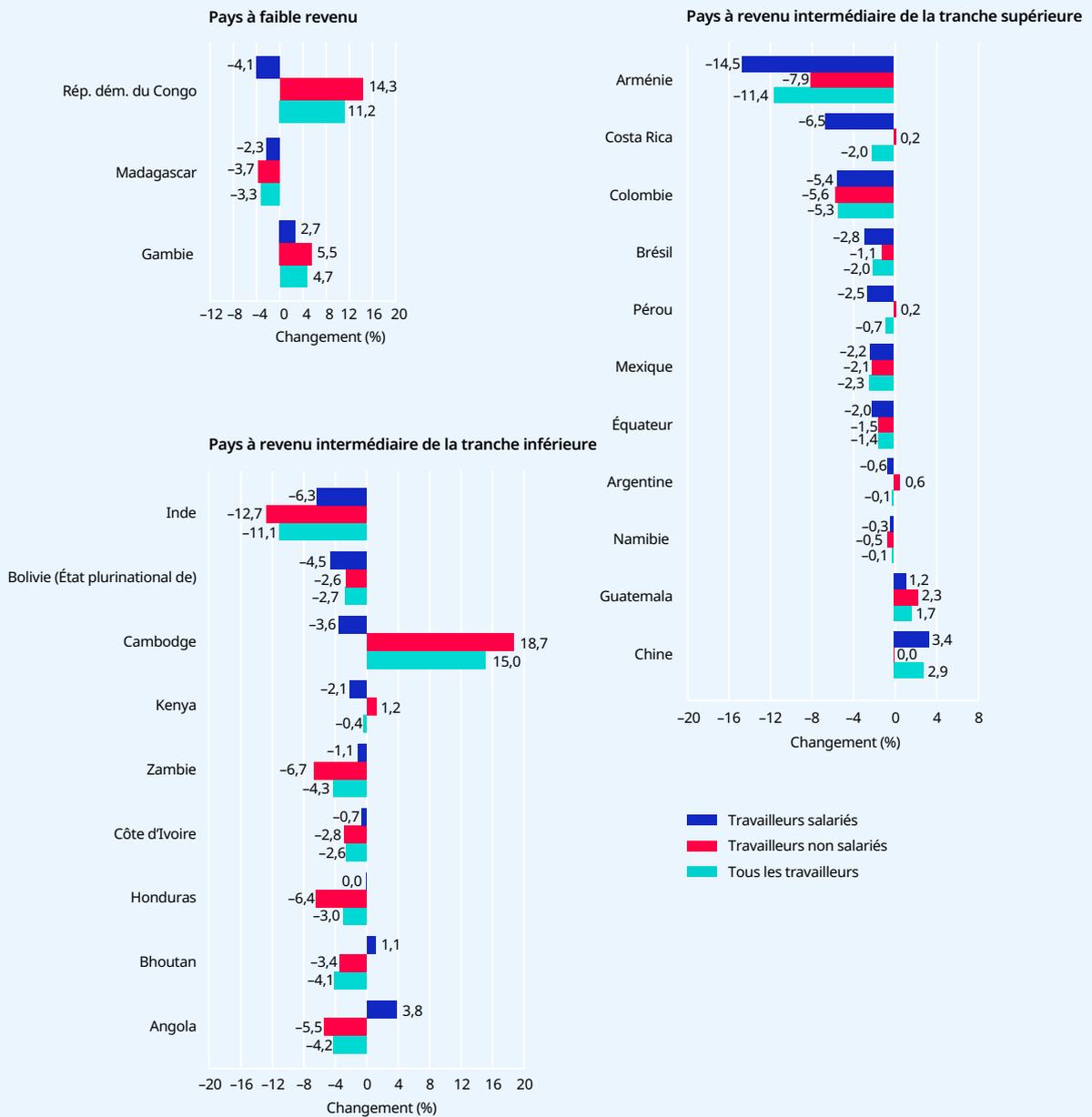
Concernant le groupe des pays à faible revenu, il est difficile de tirer des conclusions car seuls trois pays disposent de données pertinentes en la matière. Selon ces estimations, à Madagascar, la part de travailleurs faiblement rémunérés a diminué, tandis qu'en République démocratique du Congo et en Gambie la part de travailleurs faiblement rémunérés a augmenté.

Enfin, la figure 8.7 illustre le taux de croissance du ratio de Palma concernant également les 23 pays présentés à la figure 8.6. Tel que mentionné précédemment, le ratio de Palma est calculé en divisant le total des revenus horaires accumulés par les 10 pour cent de travailleurs situés au sommet de l'échelle de répartition des revenus du travail par le total des revenus horaires cumulés par les 40 pour cent de travailleurs situés au bas

de ladite échelle. Dans 20 des 23 pays examinés, l'évolution du ratio de Palma va dans la même direction que l'évolution de la part des travailleurs faiblement rémunérés; c'est-à-dire que dans les pays où la part de travailleurs faiblement rémunérés a diminué, le ratio de Palma a également diminué, et dans les pays où la part de travailleurs faiblement rémunérés a augmenté, le ratio de Palma a également augmenté. Étant donné qu'il est fort probable que les travailleurs faiblement rémunérés se situent dans les 40 pour cent de travailleurs du bas de l'échelle de répartition des revenus du travail, il semble raisonnable de suggérer que la variation observée concernant la part de travailleurs faiblement rémunérés explique en quelque sorte la variation observée au niveau de la taille de la masse salariale totale dans le décile du sommet de l'échelle quant aux revenus accumulés par les 40 pour cent de travailleurs du bas de l'échelle, dans chacun des 20 pays où la part de travailleurs faiblement rémunérés et le ratio de Palma ont emprunté la même direction⁶⁰. Trois pays ont montré une évolution (globale) divergente entre la part de travailleurs faiblement rémunérés et le ratio de Palma: la Chine, la République démocratique du Congo et la Zambie.

60 Pour établir avec précision une éventuelle relation directe entre l'évolution de la part de travailleurs faiblement rémunérés et l'évolution du ratio de Palma, il serait nécessaire de fournir des estimations complémentaires, par exemple, concernant l'évolution du nombre de travailleurs les mieux rémunérés, qui pourraient faire référence aux travailleurs recevant 1,5 fois le salaire horaire médian.

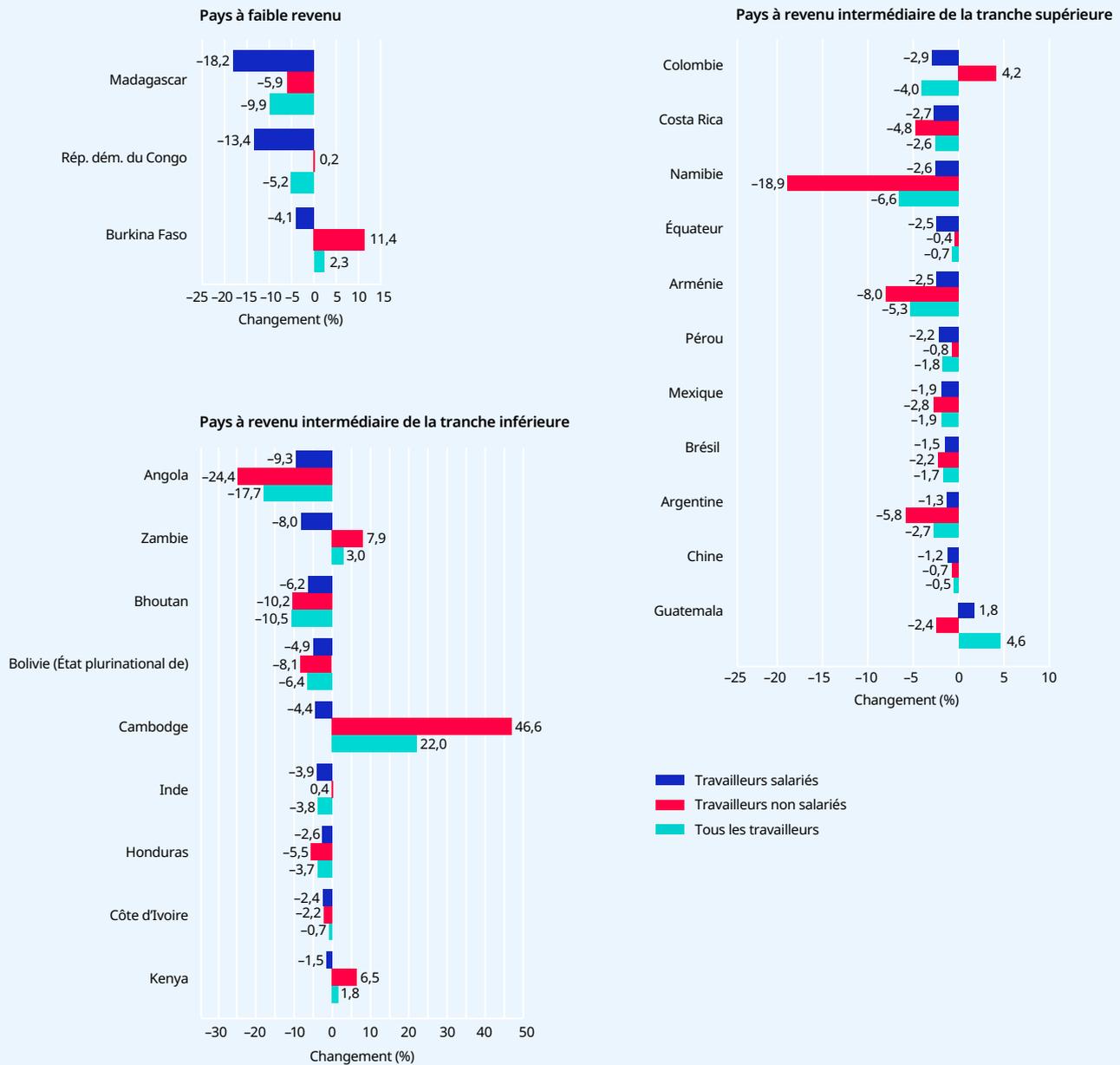
► **Figure 8.6. Taux de croissance annuel moyen de la part de travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles) (en pourcentage)**



Notes: La variation annuelle en pourcentage est calculée en comparant la part de travailleurs faiblement rémunérés de la première année disponible (aux alentours de 2006) à la part de travailleurs faiblement rémunérés de l'année la plus récente disponible (aux alentours de 2021). Le taux de croissance annuel est ensuite calculé en lissant le taux de croissance total entre ces deux années à l'aide de la formule du TCMC. Si A1 correspond à la valeur de l'année la plus récente disponible et A0 correspond à la valeur de la première année disponible, et la valeur T correspond au nombre d'années s'étant écoulées entre la première et la dernière année, le TCMC est estimé à l'aide de la formule suivante: $\left(\frac{A1/A0}{T}\right)^{1/T} - 1 \times 100$. Cette valeur est considérée comme «l'augmentation moyenne de la valeur de la mesure donnée sur une base annuelle, exprimée en pourcentage». Les pays figurant dans chacun des graphiques de cette figure sont classés par ordre croissant en fonction de la part des travailleurs faiblement rémunérés parmi les salariés. Les «travailleurs non salariés» incluent les employeurs et les travailleurs indépendants.

Source: Estimations du BIT basées sur les données nationales. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I.

► **Figure 8.7. Taux de croissance annuel moyen du ratio de Palma parmi les salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, dans un panel de pays entre 2006 et 2021 (ou années les plus proches disponibles) (en pourcentage)**



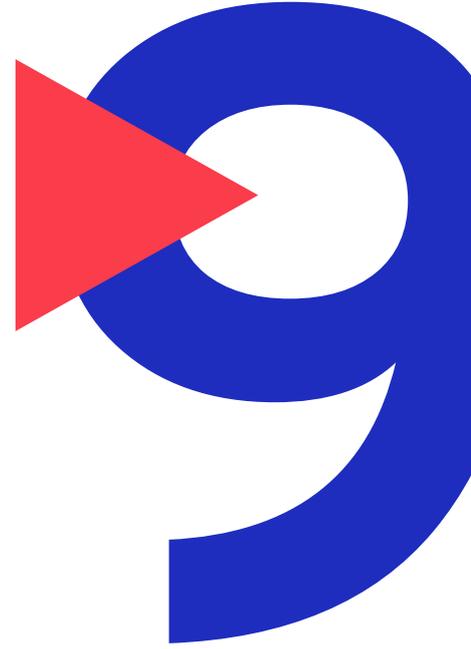
Notes: La variation annuelle en pourcentage est calculée en comparant le ratio de Palma de la première année disponible (aux alentours de 2006) au ratio de Palma de l'année la plus récente disponible (aux alentours de 2021). Le taux de croissance annuel est ensuite calculé en lissant le taux de croissance total entre ces deux années à l'aide de la formule du TCMC. Si A1 correspond à la valeur de l'année la plus récente disponible et A0 correspond à la valeur de la première année disponible, et la valeur T correspond au nombre d'années s'étant écoulées entre la première et la dernière année, le TCMC est estimé à l'aide de la formule suivante: $\left(\left(\frac{A1}{A0}\right)^{\frac{1}{T}} - 1\right) \times 100$. Cette valeur est considérée comme «l'augmentation moyenne de la valeur de la mesure donnée sur une base annuelle, exprimée en pourcentage». Les pays figurant dans chacun des graphiques de cette figure sont classés par ordre croissant en fonction du ratio de Palma pour les salariés. Les «travailleurs non salariés» incluent les employeurs et les travailleurs indépendants.

Source: Estimations du BIT basées sur les données nationales. Pour de plus amples informations sur les sources des données et leur année de collecte, voir l'annexe I.

Partie

III





Perspectives d'avenir et recommandations

► 9.1. Les perspectives de croissance des salaires réels

Cette nouvelle édition du *Rapport mondial sur les salaires* fait le point sur les évolutions salariales les plus récentes au cours de la période ayant suivi la crise liée au COVID-19 et la montée en flèche de l'inflation qui en a résulté, pour culminer en 2022. En 2023 et 2024, l'inflation a nettement diminué dans les pays à revenu élevé, mais à un degré bien moindre dans les pays à revenu intermédiaire et les pays à faible revenu. Ainsi, bien que la crise du coût de la vie semble s'atténuer dans les pays à revenu élevé, la hausse des prix reste une dure réalité pour les ménages et

les entreprises dans de nombreuses régions du monde.

Les données recueillies aux fins du présent rapport montrent que, dans de nombreux pays à revenu élevé, les salaires réels ont diminué en 2022 et – dans une moindre mesure – en 2023. Les données recueillies pour le premier semestre de l'année 2024 montrent cependant que, dans certains pays à revenu élevé, les salaires réels moyens se sont stabilisés et commencent désormais à se redresser. Cette situation est due à une combinaison de plusieurs facteurs qui varient selon les pays, tels que notamment des marchés du travail plus tendus et des pénuries de main-d'œuvre dans certaines régions et certains secteurs d'activité, ce qui a poussé les entreprises à augmenter les salaires pour attirer les travailleurs ou a conduit à des hausses substantielles des salaires nominaux, obtenues à l'issue de négociations collectives⁶¹.

⁶¹ L'indicateur de salaires négociés de la Banque centrale européenne (BCE), qui estime l'évolution des salaires nominaux négociés dans le cadre de la négociation collective dans la zone euro, montre que la croissance des salaires négociés a augmenté au cours du second semestre de 2023 et des premiers trimestres de 2024 (BCE, non daté).

Ces évolutions – qui ont coïncidé avec une baisse des taux d'inflation – se sont traduites, dans certains pays à revenu élevé, par une augmentation substantielle des salaires réels en 2024.

Malgré la reprise, dans la plupart des pays à revenu élevé, les salaires réels moyens restent inférieurs à leurs niveaux d'avant la crise liée au COVID-19. À cet égard, inverser l'érosion du pouvoir d'achat demeure une préoccupation et une priorité majeures. À l'avenir, on s'attend à ce que les facteurs actuellement décisifs pour stimuler la croissance des salaires conduisent à une reprise progressive du pouvoir d'achat des salaires. Cette reprise devrait se produire probablement à des rythmes différents, en fonction des circonstances nationales.

Des politiques de salaires minima légaux, en vigueur dans la majorité des pays développés, peuvent être mobilisées comme des outils permettant de récupérer progressivement le pouvoir d'achat des bas salaires. En effet, le présent rapport montre que la hausse des IPC moyens sous-estime, dans de nombreux cas, les répercussions de l'inflation sur les ménages à faible revenu, qui consacrent une part plus importante de leurs revenus à des biens et services essentiels dont les prix ont augmenté plus rapidement que l'IPC moyen. Alors que les salaires minima réels ont diminué dans la plupart des pays développés en 2021 et 2022, ils ont finalement contribué à la reprise progressive du pouvoir d'achat en 2023 et 2024.

Une fois que les salaires se seront complètement redressés et que l'inflation sera revenue à la normale, on s'attend à ce que la croissance des salaires s'aligne sur le rythme de croissance de la productivité à long terme. Cependant, la croissance de la productivité ne se traduit pas automatiquement par une augmentation des salaires et dépend essentiellement de la solidité des institutions du marché du travail, telles que la négociation collective (OIT 2022b).

Dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire, la réduction de l'inflation reste une priorité, certains pays étant encore confrontés à des taux d'inflation à deux chiffres (ou s'en rapprochant). Dans la

plupart de ces pays, les salaires réels ont baissé – parfois de manière spectaculaire – et il sera très difficile d'éviter une nouvelle baisse du pouvoir d'achat des salaires en 2024. Dans d'autres pays, l'inflation est bien maîtrisée et la croissance économique ainsi que la croissance des salaires sont restées positives au cours de ces dernières années. En Asie, en particulier, l'inflation a été, en moyenne, bien inférieure à celle enregistrée en Amérique latine et dans les Caraïbes ou en Afrique subsaharienne.

Ces dernières évolutions sont susceptibles de renforcer l'écart croissant des salaires moyens entre les pays à revenu intermédiaire et les pays à faible revenu. Le présent rapport estime qu'entre 2006 et 2021 le salaire médian a augmenté de 108 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, contre 18 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et seulement 9 pour cent dans les pays à faible revenu. Ainsi, tandis que le salaire médian dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure représentait en 2006 un peu plus du double du salaire moyen dans les pays à faible revenu, il est désormais près de 4,5 fois plus élevé.

Bien que les systèmes de négociation collective restent précaires dans la majorité des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire, le salaire minimum constitue un instrument de politique salariale presque universellement utilisé pour protéger les travailleurs faiblement rémunérés contre les effets de l'inflation. Ici encore, nous observons des différences significatives entre les pays et les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, les ajustements du salaire minimum nominal étant beaucoup plus fréquents dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure que dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et à faible revenu. Seulement 20 à 30 pour cent environ des pays à faible revenu ont ajusté leur salaire minimum en 2022 et 2023, contre plus de 60 pour cent des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure.

Il ressort du présent rapport qu'en 2021 le salaire médian était estimé à environ 846 dollars É.-U. en PPA à l'échelle mondiale, avec de grandes variations entre les différents

groupes de pays classés en fonction de leur revenu: 3 333 dollars É.-U. en PPA dans les pays à revenu élevé, 630 dollars É.-U. en PPA dans les pays à revenu intermédiaire, et 201 dollars É.-U. en PPA dans les pays à faible revenu. À l'avenir, il est fort à parier que, propulsés par une croissance économique solide et une faible inflation, les salaires dans certains des grands pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure continueront de converger progressivement vers les salaires observés dans les pays à revenu élevé, tandis que de nombreux pays à faible revenu continueront de lutter contre une inflation élevée et risqueront de rester de plus en plus à la traîne.



La diminution des inégalités salariales, associée à une augmentation d'environ 36 pour cent du salaire moyen réel à l'échelle mondiale au cours de ces vingt dernières années, est encourageante et se reflète également dans les progrès significatifs réalisés dans la réduction de la pauvreté au travail depuis le début du siècle.

► 9.2. La diminution des inégalités salariales et son impact sur la réduction des inégalités de revenus

Selon la présente édition du *Rapport mondial sur les salaires*, les inégalités salariales ont diminué à la fois à l'échelle mondiale et dans une majorité de pays entre 2006 et 2021.

Cette baisse des inégalités salariales à l'échelle mondiale est, dans une large mesure, le reflet de la croissance rapide des salaires dans certains grands pays à revenu intermédiaire, tels que notamment la Chine. Cela a conduit à une forte réduction des inégalités dans la moitié supérieure de l'échelle de répartition des salaires au niveau mondial, mais cela s'est traduit dans le même temps par une augmentation des inégalités dans la moitié inférieure de l'échelle de répartition des salaires. Comme l'augmentation des inégalités dans la moitié inférieure a été plus faible que la diminution des inégalités dans la moitié supérieure, les inégalités salariales ont globalement diminué au niveau mondial.

Si la baisse des inégalités salariales au niveau mondial est en ligne avec les recherches publiées sur les inégalités des revenus à l'échelle mondiale, le constat selon lequel les inégalités salariales ont diminué dans la majorité des pays est plus surprenant (World Inequality Lab, non daté). En effet, de nombreuses études estiment que les inégalités de revenus des ménages ont augmenté au cours des dernières décennies (Horowitz, Igielnik et Kochhar, 2020, Chancel et Piketty 2021). En analysant la période 2006-2021 (ou les données des années les plus proches disponibles), nous déduisons des résultats une diminution des inégalités salariales dans la majorité des pays toutes catégories de revenu confondues: pays à revenu élevé, pays à

revenu intermédiaire et pays à faible revenu. Le même résultat est obtenu en utilisant différentes mesures des inégalités salariales. Cependant, compte tenu des nombreux défis existant en matière de données disponibles pour mesurer et estimer l'évolution des inégalités salariales, et étant donné que notre échantillon de pays à faible revenu était limité, des recherches supplémentaires seront nécessaires pour confirmer ces résultats⁶².

La diminution des inégalités salariales, associée à une augmentation d'environ 36 pour cent⁶³ du salaire moyen réel à l'échelle mondiale au cours de ces vingt dernières années, est encourageante et se reflète également dans les progrès significatifs réalisés dans la réduction de la pauvreté au travail depuis le début du siècle. La pauvreté au travail, qui touche les salariés percevant moins de 2,15 dollars É.-U. par jour et par personne en termes de PPA, est passée de 27,6 pour cent au début du siècle à 6,9 pour cent en 2023 (OIT 2024b).

Bien que ces résultats soient encourageants, il n'en demeure pas moins que les inégalités salariales à l'échelle mondiale restent considérables et que les pays à faible revenu continuent d'accuser un retard certain. À l'avenir, toute réduction supplémentaire des inégalités salariales à l'échelle mondiale dépendra largement de l'amélioration des salaires dans les pays à faible revenu, ce qui nécessitera une croissance durable et inclusive, génératrice d'emplois⁶⁴. Toutefois, une telle croissance est limitée par de multiples facteurs, et notamment par l'endettement chronique de certains pays à faible revenu qui les conduit à consacrer une part importante des recettes nationales au service de la dette, réduisant ainsi les fonds disponibles pour les investissements et le développement socio-économique.

Dans les pays à revenu élevé, où la majorité des travailleurs sont salariés et où les salaires

représentent la plus grande part du revenu des ménages, les inégalités salariales sont un déterminant majeur des inégalités de revenu globales. Le présent rapport constate que les inégalités salariales ont diminué dans la plupart des pays à revenu élevé, avec des niveaux nettement inférieurs à ceux estimés pour les autres groupes de revenus.

Bien que ce rapport permette de conclure que les inégalités salariales ont diminué dans les pays à revenu intermédiaire et à faible revenu, la mesure dans laquelle ce changement a pu contribuer à une réduction des inégalités de revenus globales au sein de ces pays reste beaucoup plus incertaine. En effet, si la part de l'emploi salarié a augmenté à l'échelle mondiale depuis le début du siècle (OIT 2024b), il ressort de ce rapport que les salariés, en particulier dans les pays à faible revenu, ne représentent encore qu'une faible part de l'ensemble des travailleurs. Lorsque l'on élargit l'analyse pour inclure les millions de travailleurs non salariés, le présent rapport constate que les inégalités mesurées en termes de revenus du travail augmentent de manière considérable.

Les inégalités salariales peuvent également être examinées entre les femmes et les hommes. Il ressort de ce rapport que les femmes salariées sont généralement surreprésentées parmi les travailleurs faiblement rémunérés, tant dans les pays à revenu élevé que dans les pays à revenu intermédiaire et les pays à faible revenu. Dans ces trois groupes de pays, un écart salarial positif entre les femmes et les hommes peut être observé, ce qui signifie que les femmes sont, en moyenne, moins rémunérées que les hommes. Dans les pays à revenu élevé, l'écart salarial entre les femmes et les hommes tend à s'accroître au sommet de l'échelle de répartition des salaires, alors que, dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, cet écart salarial est plus important au bas

62 Une autre étude montre que les inégalités salariales ont diminué en Europe (Zwysen 2024).

63 Comme le montre la croissance moyenne cumulée des salaires à l'échelle mondiale entre 2006 et 2024, tel qu'examiné à la figure 3.1.

64 Comme le souligne Milanovic (2022), à mesure que la Chine progresse vers la moitié supérieure de la répartition des revenus à l'échelle mondiale, mathématiquement, sa croissance supplémentaire ne réduit plus les inégalités à l'échelle mondiale mais pourrait commencer à les creuser, tandis que l'écart entre la Chine et certains pays africains très peuplés continue d'augmenter.

de l'échelle de répartition. Lorsque l'on ajoute les travailleurs non salariés dans l'équation, les écarts des revenus du travail entre les femmes et les hommes se creusent encore davantage, les femmes étant surreprésentées parmi les millions de travailleurs non salariés qui ont tendance à gagner des revenus du travail inférieurs à ceux des salariés.

Pour comprendre l'ampleur réelle des inégalités de revenus du travail entre les femmes et les hommes, il faut en principe également tenir compte de l'existence d'un autre groupe de travailleurs, à savoir les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale. En effet, tel que leur nom l'indique, ces travailleurs contribuent aux entreprises ou exploitations agricoles familiales. Les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale ne sont souvent pas rémunérés, mais peuvent recevoir des paiements irréguliers en espèces ou en nature par le biais de transferts familiaux ou intrafamiliaux provenant des bénéficiaires de l'entreprise ou du revenu d'un autre membre de la famille ou du ménage. Ces travailleurs se situent donc à l'extrémité inférieure de l'échelle de répartition des revenus. Leur nombre exact est souvent difficile à estimer, mais il ne fait aucun doute que l'écrasante majorité de ces travailleurs sont des femmes. Les exclure de l'analyse, comme nous l'avons fait en raison de la limitation des données disponibles, introduit donc un biais au sein de l'analyse qui conduit à sous-estimer l'écart des revenus du travail entre les femmes et les hommes.

▶ 9.3. Politiques salariales

En règle générale, l'amélioration de la détermination des salaires nécessite de renforcer les pratiques en matière de fixation des salaires conformément aux normes de l'OIT. À cet égard, la Réunion tripartite d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire

vital⁶⁵, de 2024 a souligné que les méthodes de fixation des salaires devraient:

- ▶ être fondées sur la négociation collective et le dialogue social tripartite;
- ▶ prendre en considération les besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que les facteurs économiques;
- ▶ veiller à l'égalité entre femmes et hommes et à la non-discrimination;
- ▶ utiliser des données et des statistiques solides dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles; et
- ▶ tenir compte de la situation au sein des pays et des causes profondes des bas salaires, telles que la répartition inéquitable de la valeur, la faible productivité totale des facteurs, l'informalité et la faiblesse des institutions et des systèmes de contrôle de la conformité.

Pour garantir que la croissance de la productivité se traduit par une augmentation des salaires, il est essentiel de disposer d'institutions du marché du travail et de favoriser un dialogue social de manière viable et efficace⁶⁶.

La réduction des inégalités de revenus des ménages nécessite également une redistribution des revenus par le biais du système fiscal et des transferts sociaux au niveau national. Le montant de la redistribution par le biais des impôts et des transferts dépend de nombreux facteurs – tels que le montant des impôts prélevés et redistribués, la progressivité des systèmes fiscaux (consistant à ce que les personnes percevant un revenu élevé soient davantage imposées) – et de la mesure dans laquelle les transferts bénéficient davantage aux ménages à faible revenu qu'aux ménages à revenu élevé. En réalité, la redistribution est bien moindre dans les pays à faible revenu que dans les pays à revenu élevé (OIT 2021a). Dans les pays à faible revenu, la capacité de redistribution par le biais des impôts et des transferts est relativement limitée en raison des ressources fiscales faibles, dues à des niveaux d'informalité élevés.

Dans le même temps, si la question des bas salaires n'est pas abordée, la capacité des

65 Voir <https://www.ilo.org/fr/meetings-and-events/reunion-dexperts-sur-les-politiques-salariales-y-compris-le-salaire-vital-0>.

66 OIT 2024d.

systèmes de protection sociale à réduire les inégalités sera également réduite, et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, en raison de la formule de l'assurance sociale, les niveaux de prestations étant généralement proportionnels aux revenus précédents. Par conséquent, lorsque les salaires sont très bas, le niveau des pensions et autres prestations sociales peut s'avérer insuffisant pour prévenir la pauvreté et réduire les inégalités. Deuxièmement, lorsque les revenus sont faibles, le «coût d'opportunité» de la cotisation à l'assurance sociale est élevé, ce qui peut susciter une certaine réticence de la part des travailleurs et des employeurs à s'inscrire auprès de la sécurité sociale. Enfin, les bas salaires ont également des répercussions négatives sur le dynamisme économique et la demande globale, et donc sur la capacité à accroître les recettes fiscales et à étendre la protection sociale.

Dans les pays en développement, le problème des bas salaires est aggravé par la grande proportion de travailleurs indépendants, dont les revenus du travail – tel qu'illustré par ce rapport – sont encore inférieurs à ceux des salariés, et qui travaillent, en grande majorité, au sein de l'économie informelle. À l'échelle mondiale, la part de l'emploi informel a légèrement diminué au cours de ces vingt dernières années, mais le nombre de travailleurs occupant un emploi informel a, en réalité, augmenté au cours de cette même période, passant de 1,7 à plus de 2 milliards (OIT 2024a). La faible productivité est étroitement liée à l'informalité. Elle est, en effet, un moteur de l'informalité, laquelle freine, à son tour, la croissance de la productivité. Ce cercle vicieux peut avoir pour conséquence d'enfermer un pays dans la catégorie des pays à faible revenu (OIT 2021e). Il est donc nécessaire de renforcer les politiques et les mesures qui favorisent conjointement la productivité, le travail décent et la formalisation de l'économie informelle.

Une croissance renforcée de la productivité peut être obtenue en améliorant les «écosystèmes de productivité pour le travail décent», notamment au niveau des politiques, des sec-

teurs d'activité et des entreprises. Cela inclut, par exemple: la création d'un environnement propice à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises; un meilleur accès au financement; et un soutien public appuyé à l'innovation technologique et au développement des compétences. La croissance de la productivité nécessite également une transformation structurelle dans le cadre de laquelle les économies et les emplois passent progressivement des secteurs à faible productivité, tels que l'agriculture traditionnelle, à des secteurs industriels ou de services à plus forte valeur ajoutée, qui génèrent également davantage d'emplois salariés formels. Malheureusement, dans de nombreuses économies, la transformation des structures de production en vue du passage des activités à faible valeur ajoutée à des activités à forte valeur ajoutée, a connu un ralentissement (OIT 2022b).

Les efforts visant à promouvoir la croissance de la productivité ne doivent pas se faire au détriment de l'environnement. En effet, l'OIT estime que, d'ici à 2030, 2 pour cent des heures de travail seront perdues à l'échelle mondiale en raison du stress thermique, qui représente l'un des effets les plus immédiats du changement climatique sur le monde du travail. L'urgence et l'importance d'une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous ne font aucun doute. Bien que le passage à des processus de production plus écologiques puisse stimuler la productivité à moyen et long terme, cette transition nécessitera dans l'immédiat d'avoir accès à des capitaux substantiels, à des technologies propres, à des énergies renouvelables abordables, à un savoir-faire et à des compétences adéquates⁶⁷. Au niveau des entreprises, l'adoption de pratiques commerciales écologiques sera de la plus haute importance. En outre, des politiques industrielles durables et des améliorations de l'efficacité de l'utilisation des ressources seront essentielles pour parvenir à une croissance de la productivité qui soit écologiquement durable.

67 Voir OIT 2022b.

Les raisons pour lesquelles des millions de travailleurs – au sein des économies formelles et des économies informelles – à travers le monde continuent de percevoir des salaires très bas et vivent toujours dans la pauvreté sont donc multiples. À ce titre, la Réunion tripartite d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue au mois de février 2024, a observé que:

«toute stratégie durable visant à promouvoir les salaires vitaux se doit de dépasser le cadre des seuls mécanismes de fixation des salaires, de tenir compte d'un plus grand nombre de facteurs, parmi lesquels la croissance économique durable et les transformations structurelles, dans une optique d'amélioration de la productivité. Une telle stratégie devrait faire que l'accroissement de la productivité se traduise par une augmentation des salaires – ce qui n'est possible que si l'on peut compter sur des institutions du marché du travail et un dialogue social solides et efficaces» (OIT 2024d, annexe, paragr. 12).



Les stratégies visant à réduire les inégalités doivent également s'attaquer aux inégalités horizontales, telles que les inégalités de genre et les inégalités entre différents groupes de travailleurs.

Les stratégies nationales visant à réduire les inégalités doivent envisager une série de mesures, notamment dans les domaines de l'éducation et des compétences, de la réduction des écarts de productivité, de la réduction des inégalités entre femmes et hommes et du soutien ciblé aux groupes défavorisés, pour n'en citer que quelques-unes. Dans le domaine de l'éducation et des compétences, la réduction des inégalités peut inclure des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances et l'accès à une éducation et une formation de qualité, pertinentes et adaptées aux besoins de la société et du marché

du travail. La réduction de certains écarts de productivité parfois considérables entre les petites et les grandes entreprises peut impliquer des mesures telles que:

- ▶ l'attribution de financements publics par le biais des banques de développement pour l'entrepreneuriat productif;
- ▶ l'octroi de crédits au secteur privé par le biais du système financier et d'autres options de financement alternatives;
- ▶ le développement de systèmes d'innovation locaux et des investissements dans la recherche et le développement;
- ▶ la protection des droits de propriété;
- ▶ le développement du marché intérieur;
- ▶ la politique commerciale; et
- ▶ les politiques de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et de promotion de la concurrence loyale (Oricchio *et al.* 2017).

Les stratégies visant à réduire les inégalités doivent également s'attaquer aux inégalités horizontales, telles que les inégalités de genre et les inégalités entre différents groupes de travailleurs. Les inégalités de genre sont souvent une conséquence de la discrimination et des stéréotypes profondément ancrés dans la société, d'où: i) la nécessité de promouvoir l'égalité des chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, et notamment l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale; ii) la nécessité de favoriser un partage plus équilibré des responsabilités familiales; et iii) la nécessité d'encourager les investissements dans l'économie du soin. Enfin, des dynamiques particulières d'inégalités émergent lorsque des personnes appartiennent à plusieurs groupes (par exemple, les femmes qui sont également des travailleuses migrantes), ce qui génère une «intersectionnalité» des désavantages cumulés (Sheppard 2011). Telle est la raison pour laquelle certains pays ont adopté non seulement une législation du travail qui interdit explicitement toute forme de discrimination, mais également des mesures ciblées pour soutenir spécifiquement les groupes défavorisés.

Enfin, l'inégalité des revenus des ménages ne dépend pas uniquement de la répartition des revenus du marché primaire provenant du travail ou d'autres sources, mais aussi de

facteurs démographiques. Parmi ces derniers figurent le taux de dépendance (le nombre de jeunes et de personnes âgées par individu en âge de travailler) au sein des ménages, ainsi que la part de ménages non actifs. Dans les sociétés vieillissantes, par exemple, le poids des ménages non actifs (où tous les membres du ménage sont trop âgés pour participer à un travail rémunéré) augmente. Par conséquent, des salaires et des revenus du travail plus élevés ne sont pas seulement importants pour réduire les inégalités entre les ménages dont les membres sont actifs sur le marché du travail, mais servent également de moteur aux politiques qui peuvent contribuer à réduire les écarts de revenus entre les ménages qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas.

Cela étant dit, les stratégies nationales pour réduire les inégalités doivent être spécifiques à chaque pays et reposer sur une analyse approfondie de l'étendue des différentes formes d'inégalités qui prévalent localement. Le présent rapport a démontré que, si les inégalités salariales ont diminué dans la majorité des pays, elles ont augmenté dans d'autres et restent élevées dans bon nombre de nations. Des études nationales approfondies sont nécessaires pour mieux comprendre les causes profondes des inégalités dans les contextes spécifiques à chacun des pays. Bien que notre rapport se soit principalement intéressé aux évolutions récentes, il ne prétend pas identifier les facteurs déterminants de l'évolution

des inégalités dans le cadre de circonstances nationales spécifiques.

À travers le monde, la majorité des bureaux nationaux de statistique collectent des données qui peuvent être utilisées pour analyser les inégalités à partir des enquêtes sur la main-d'œuvre, des enquêtes auprès des établissements et/ou des enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages. Ces données constituent de précieuses sources d'information pouvant servir à mener des diagnostics sur les inégalités à l'échelle nationale. La mise en œuvre de ces enquêtes est coûteuse et la fréquence à laquelle ces données sont collectées varie naturellement d'un pays à l'autre. Dans de nombreux pays, il est toutefois possible d'améliorer la qualité et la fréquence de la collecte des données sur les salaires et, surtout, sur les revenus du travail des travailleurs non salariés. Ces données peuvent contribuer à concevoir des politiques fondées sur des données factuelles, pouvant bénéficier à des millions de travailleurs.

Tel que souligné par la Réunion tripartite d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris celles liées au salaire vital, «un salaire décent est crucial pour assurer le développement économique et social, et essentiel pour réduire la pauvreté et les inégalités ainsi que pour assurer une vie décente et digne et faire avancer la justice sociale» (OIT 2024d, annexe, paragr. 3).

Annexes



▷ **Annexe I**

Sources des données des enquêtes

▷ **Annexe II**

Mesures des inégalités entre les travailleurs salariés
et les travailleurs non salariés par pays

▷ **Annexe III**

Bref examen des pays dans lesquels la part des travailleurs
faiblement rémunérés n'augmente pas après avoir inclus
les travailleurs non salariés dans les estimations

112

116

120

► Annexe I. Sources des données des enquêtes

Pays	Groupe de pays classés en fonction de leur revenu	T0	T1	Intitulé de l'enquête	Institution responsable de l'enquête
Angola	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2019	2021	Inquérito ao Emprego em Angola (enquête sur l'emploi en Angola)	National Institute of Statistics
Argentine	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2006	2023	Encuesta Permanente de Hogares (enquête permanente auprès des ménages)	National Institute of Statistics and Censuses
Arménie	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2014	2021	Household Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	National Statistical Service
Bangladesh	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2013	2022	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Bangladesh Bureau of Statistics
Belgique	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Bhoutan	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2018	2022	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	National Statistics Bureau
Bolivie (État plurinational de)	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2006	2021	Encuesta Continua de Empleo (enquête continue sur l'emploi)	National Institute of Statistics
Botswana	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2019	2022	Multi-Topic Household Survey (enquête multi-thématique sur les ménages)	Statistics Botswana
Brésil	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2006	2023	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (enquête nationale continue par sondage auprès des ménages)	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Bulgarie	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Burkina Faso	Pays à faible revenu	s.o	2018	Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel	Institut national de la statistique et de la démographie
Cambodge	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2012	2019	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	National Institute of Statistics
Cameroun	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2007	2014	Enquête auprès des ménages	Institut national de la statistique
Canada	Pays à revenu élevé	2006	2023	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Statistics Canada
Chili	Pays à revenu élevé	2006	2021	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (enquête sur la situation socioéconomique nationale)	Instituto Nacional de Estadísticas
Chine	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2008	2018	Chinese Household Income Project (projet sur les revenus des ménages chinois)	China Institute for Income Distribution, Beijing Normal University
Chypre	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Colombie	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2007	2023	Gran Encuesta Integrada de Hogares (grande enquête intégrée sur les ménages)	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
Congo	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	s.o	2009	Enquête sur l'emploi et le secteur informel	Institut national de la statistique
Costa Rica	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2010	2023	Encuesta Continua de Empleo (enquête continue sur l'emploi)	Instituto Nacional de Estadística y Censos
Côte d'Ivoire	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2012	2019	Enquête nationale sur la situation de l'emploi	Institut national de la statistique
Croatie	Pays à revenu élevé	2010	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Danemark	Pays à revenu élevé	2014	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat

s.o = sans objet.

Pays	Groupe de pays classés en fonction de leur revenu	T0	T1	Intitulé de l'enquête	Institution responsable de l'enquête
Égypte	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2008	2021	Labour Force Sample Survey (enquête par sondage sur la main-d'œuvre)	Central Agency for Public Mobilisation and Statistics
Équateur	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2006	2023	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (enquête nationale sur l'emploi, le chômage et le sous-emploi)	Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador
Espagne	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Estonie	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Eswatini	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	s.o	2021	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Central Statistics Office
États-Unis	Pays à revenu élevé	2006	2021	Current Population Survey (enquête permanente sur la population active)	Bureau of Labor Statistics
Éthiopie	Pays à faible revenu	2005	2021	National Labour Force Survey (enquête nationale sur la main-d'œuvre)	Ethiopian Statistics Service
Finlande	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
France	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Gambie	Pays à faible revenu	2012	2023	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Gambia Bureau of Statistics
Ghana	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	s.o	2015	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Ghana Statistical Service
Grèce	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Guatemala	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2004	2022	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (enquête nationale sur l'emploi et les revenus)	Instituto Nacional de Estadística
Guinée-Bissau	Pays à faible revenu	s.o	2018	Inquérito Harmonizado sobre as Condições de vida dos Agregados Familiares (enquête harmonisée sur les conditions de vie des ménages)	Instituto Nacional de Estatística
Honduras	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2006	2023	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (enquête permanente auprès des ménages à objectifs multiples)	Instituto Nacional de Estadística
Hongrie	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Inde	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2018	2022	Periodic Labour Force Survey (enquête périodique sur la main-d'œuvre)	Ministry of Statistics and Programme Implementation
Indonésie	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2000	2021	National Labour Force Survey (enquête nationale sur la main-d'œuvre)	Statistics Indonesia
Islande	Pays à revenu élevé	s.o	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Italie	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Kenya	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2005	2019	Household Budget Survey (enquête sur le budget des ménages)	Kenya National Bureau of Statistics
Lettonie	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Lituanie	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Luxembourg	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Madagascar	Pays à faible revenu	2012	2015	Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel	Institut national de la statistique

s.o = sans objet.

Pays	Groupe de pays classés en fonction de leur revenu	T0	T1	Intitulé de l'enquête	Institution responsable de l'enquête
Malawi	Pays à faible revenu	s.o	2013	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	National Statistical Office
Mali	Pays à faible revenu	2013	2020	Enquête modulaire et permanente auprès des ménages	Institut national de la statistique
Malte	Pays à revenu élevé	2014	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Mexique	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2006	2023	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (enquête nationale sur l'emploi et la profession)	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
Myanmar	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2015	2020	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Central Statistical Organization
Namibie	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2012	2018	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Namibia Statistics Agency
Népal	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2008	2017	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Central Bureau of Statistics
Nigéria	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2011	2019	General Household Survey (enquête générale auprès des ménages)	National Bureau of Statistics
Norvège	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Pakistan	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2006	2021	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Pakistan Bureau of Statistics
Pays-Bas	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Pérou	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2006	2022	Encuesta Permanente de Empleo (enquête permanente sur l'emploi)	Instituto Nacional de Estadística e Informática
Philippines	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2001	2021	Labor Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Philippines Statistical Authority
Pologne	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Portugal	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
République de Corée	Pays à revenu élevé	s.o	2019	Labour and Income Panel Survey (enquête par sondage sur le travail et les revenus)	Statistics Korea
République démocratique du Congo	Pays à faible revenu	2005	2012	Enquête 1-2-3 sur l'emploi et le secteur informel	Institut national de la statistique
République démocratique populaire lao	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2010	2022	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Lao Statistics Bureau
République-Unie de Tanzanie	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2010	2020	National Panel Survey (enquête nationale par sondage)	National Bureau of Statistics
Royaume-Uni	Pays à revenu élevé	2006	2021	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Office for National Statistics
Rwanda	Pays à faible revenu	2017	2021	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Rwanda National Institute of Statistics
Sénégal	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	s.o	2019	Enquête nationale sur l'emploi	Agence nationale de la statistique et de la démographie

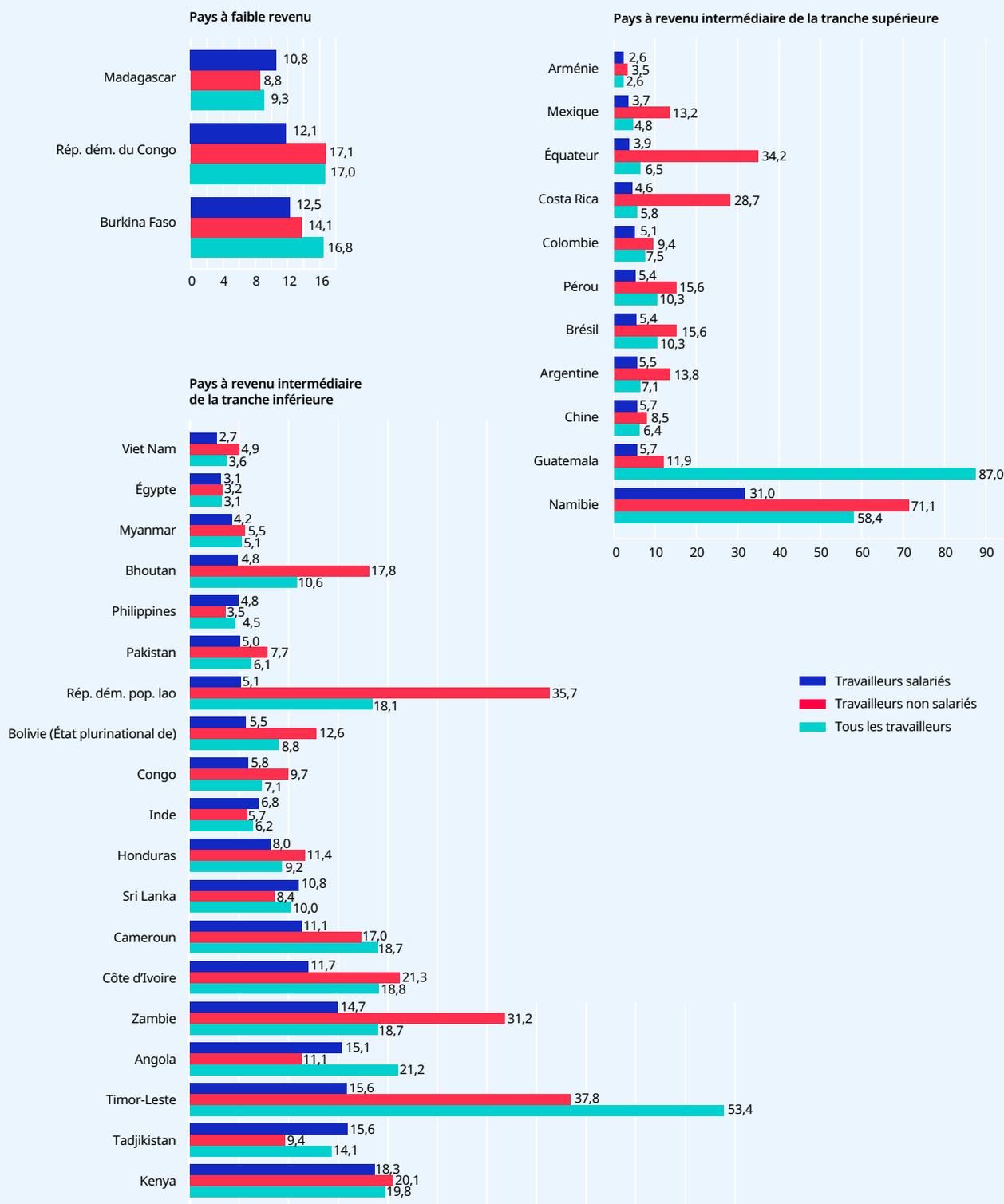
s.o = sans objet.

Pays	Groupe de pays classés en fonction de leur revenu	T0	T1	Intitulé de l'enquête	Institution responsable de l'enquête
Slovaquie	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Slovénie	Pays à revenu élevé	2014	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Sri Lanka	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2010	2020	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Department of Census and Statistics
Suède	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Tadjikistan	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2003	2009	Living Standards Survey (enquête sur le niveau de vie)	Agency on Statistics under the President of the Republic of Tajikistan
Tchad	Pays à faible revenu	s.o	2018	Enquête harmonisée sur les conditions de vie des ménages	Institut national de la statistique, des études économiques et démographiques
Tchéquie	Pays à revenu élevé	2006	2018	Enquête sur la structure des salaires	Eurostat
Thaïlande	Pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure	2015	2022	Labour force survey (enquête sur la main-d'œuvre)	National Statistical Office
Timor-Leste	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2010	2021	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	General Directorate of Statistics
Uruguay	Pays à revenu élevé	2006	2023	Encuesta Continua de Hogares (enquête continue auprès des ménages)	Instituto Nacional de Estadística
Viet Nam	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2011	2022	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	General Statistics Office
Zambie	Pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure	2017	2021	Labour Force Survey (enquête sur la main-d'œuvre)	Zambia Statistics Agency

s.o = sans objet.

► Annexe II. Mesures des inégalités entre les travailleurs salariés et les travailleurs non salariés par pays

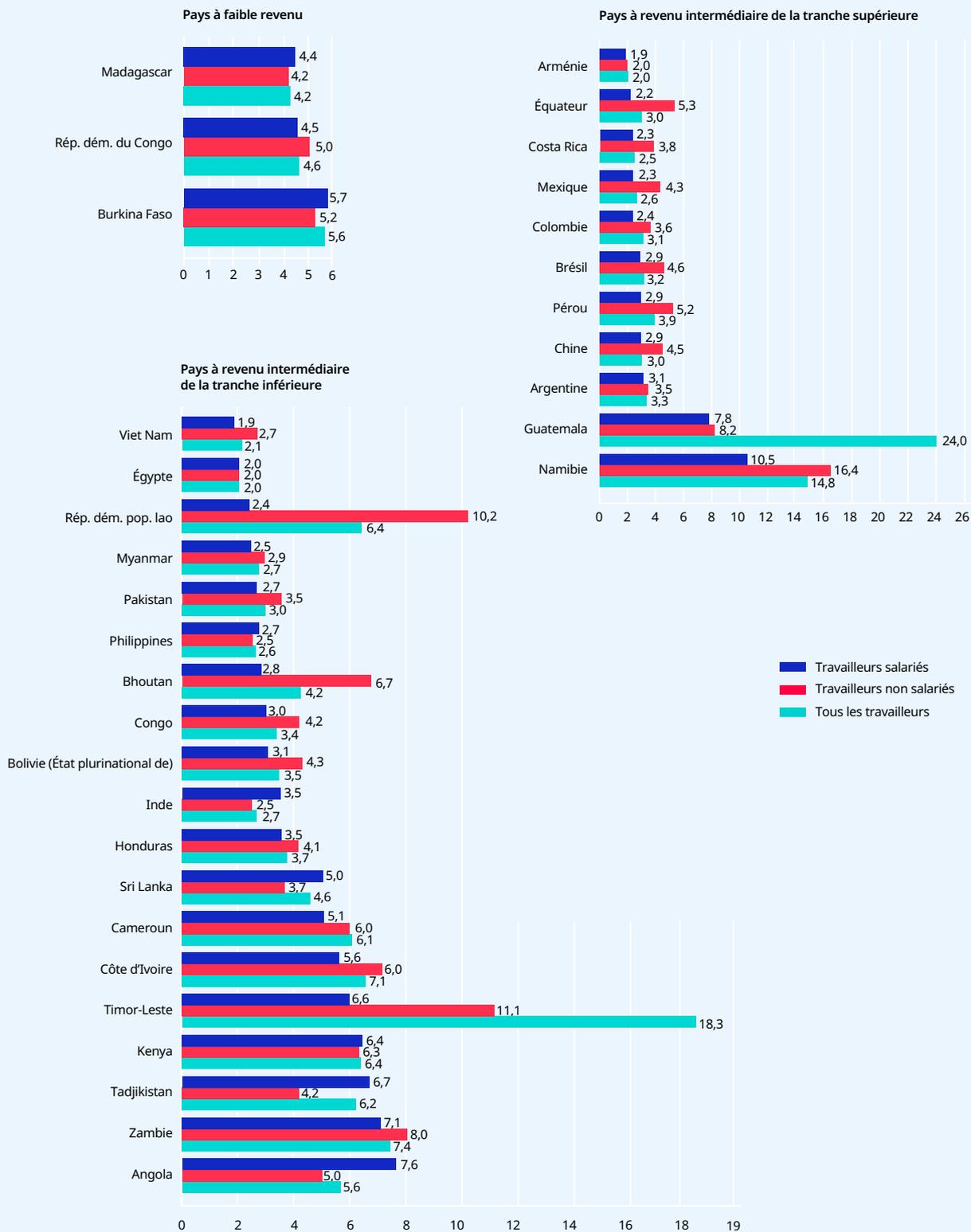
► Figure A2.1. Estimations du rapport D9/D1 pour les travailleurs salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, pays disponibles dans les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible



Notes: Le Cambodge, la Gambie, le Malawi, le Nigéria et le Rwanda n'apparaissent pas dans cette figure car les estimations du D1 sont nulles ou proches de zéro, ce qui rend difficile l'estimation du rapport D9/D1. Pour garantir la cohérence entre les différentes estimations des rapports interdécales au sein de cette annexe, ces pays ne sont pas inclus dans les figures A2.1 à A2.4. Les pays sont classés par ordre croissant en fonction de la proportion de travailleurs salariés. Les «travailleurs non salariés» incluent les employeurs et les travailleurs indépendants.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données décrites à l'annexe I (voir la section 8.5).

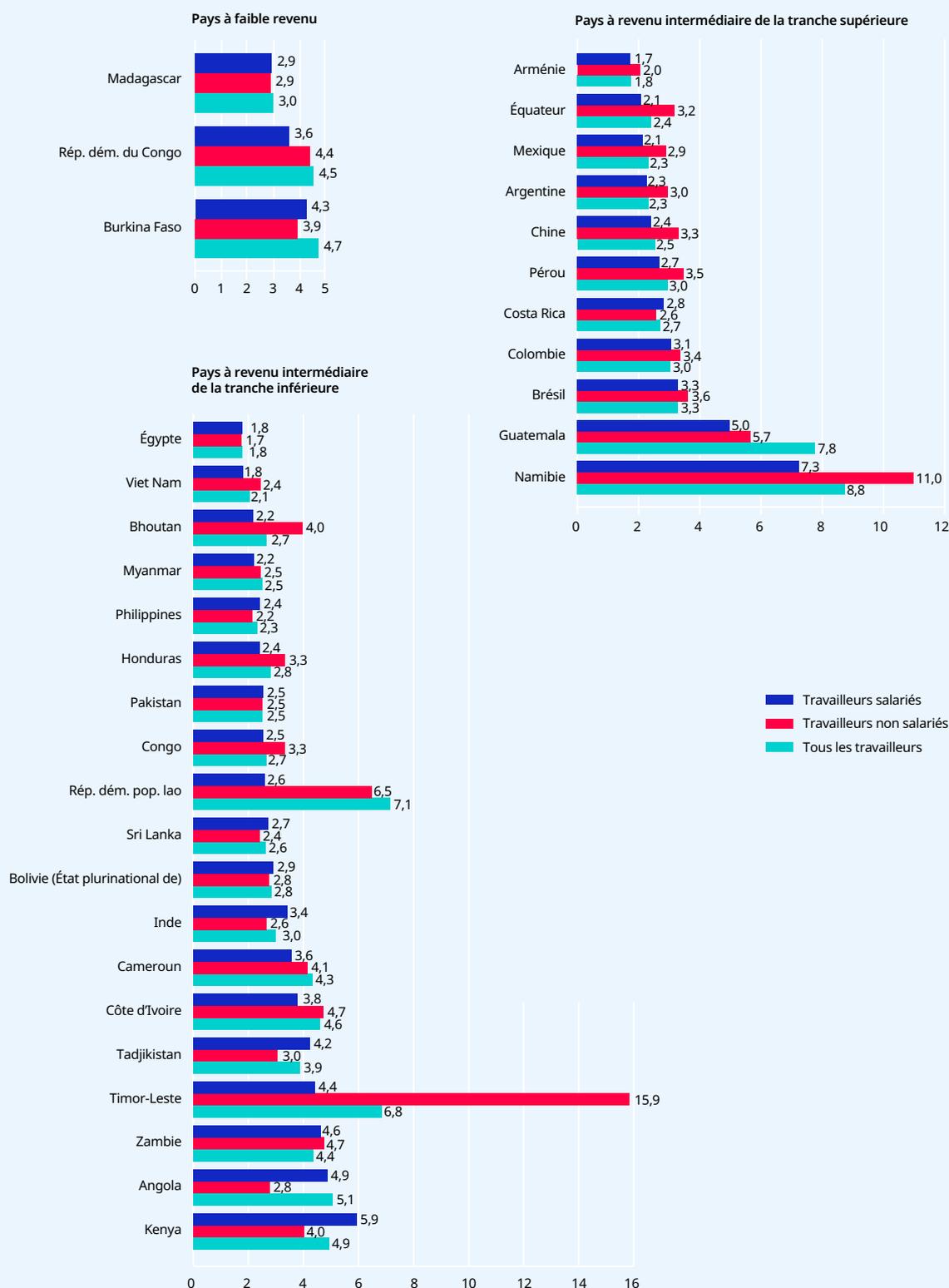
► **Figure A2.2. Estimations du rapport D8/D2 pour les travailleurs salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, pays disponibles dans les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible**



Notes: Le Cambodge, la Gambie, le Malawi, le Nigéria et le Rwanda n'apparaissent pas dans cette figure car les estimations du D1 sont nulles ou proches de zéro, ce qui rend difficile l'estimation du rapport D9/D1. Pour garantir la cohérence entre les différentes estimations des rapports interdéciles au sein de cette annexe, ces pays ne sont pas inclus dans les figures A2.1 à A2.4. Les pays sont classés par ordre croissant en fonction de la proportion de travailleurs salariés. Les «travailleurs non salariés» incluent les employeurs et les travailleurs indépendants.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données décrites à l'annexe I (voir la section 8.5).

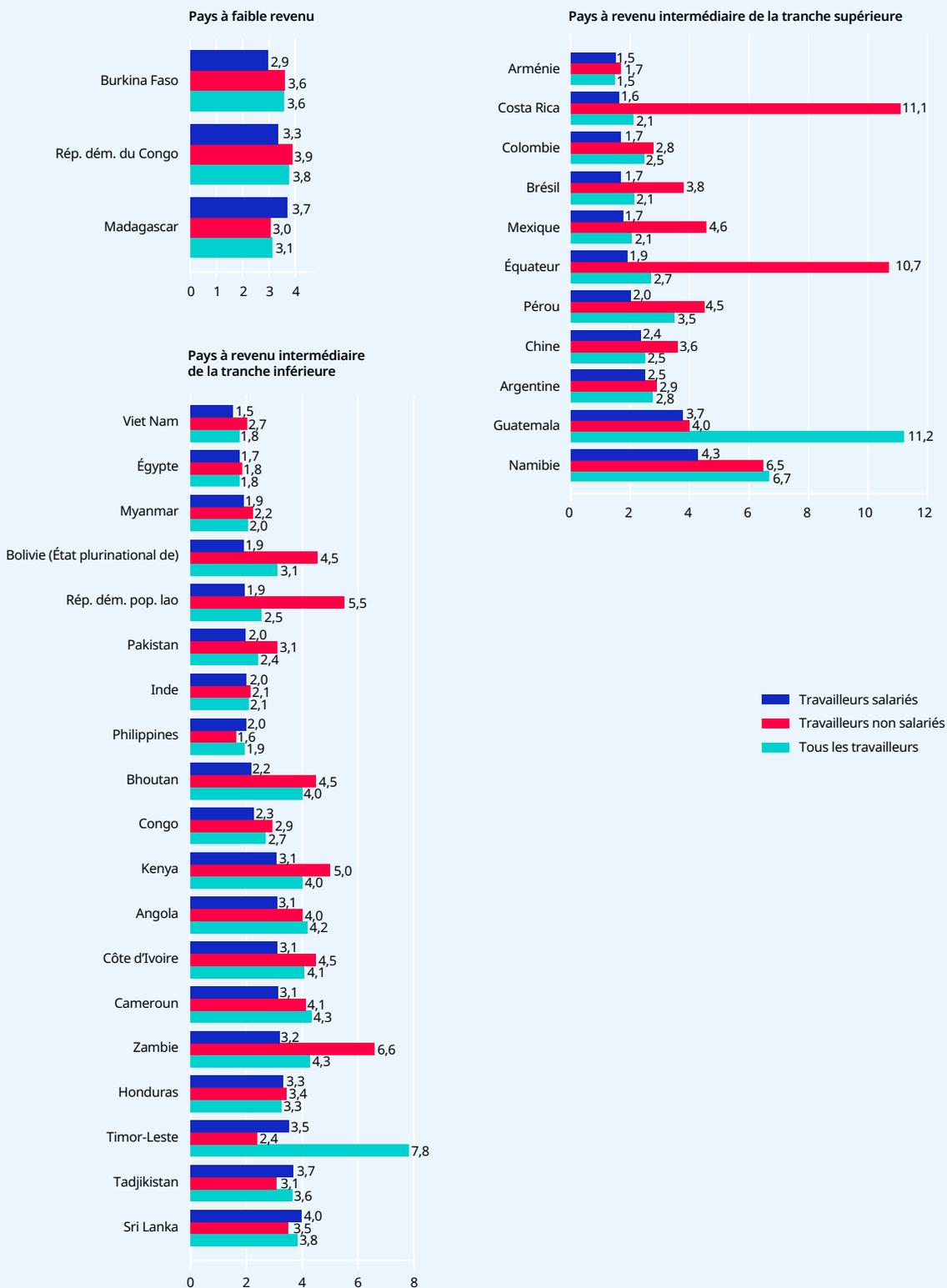
► **Figure A2.3. Estimations du rapport D9/D5 pour les travailleurs salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, pays disponibles dans les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible**



Notes: Le Cambodge, la Gambie, le Malawi, le Nigéria et le Rwanda n'apparaissent pas dans cette figure car les estimations du D1 sont nulles ou proches de zéro, ce qui rend difficile l'estimation du rapport D9/D1. Pour garantir la cohérence entre les différentes estimations des rapports interdéciles au sein de cette annexe, ces pays ne sont pas inclus dans les figures A2.1 à A2.4. Les pays sont classés par ordre croissant en fonction de la proportion de travailleurs salariés. Les «travailleurs non salariés» incluent les employeurs et les travailleurs indépendants.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données décrites à l'annexe I (voir la section 8.5).

► **Figure A2.4. Estimations du rapport D5/D1 pour les travailleurs salariés, les travailleurs non salariés et l'ensemble des travailleurs, pays disponibles dans les groupes de pays classés en fonction de leur revenu, année la plus récente disponible**



Notes: Le Cambodge, la Gambie, le Malawi, le Nigéria et le Rwanda n'apparaissent pas dans cette figure car les estimations du D1 sont nulles ou proches de zéro, ce qui rend difficile l'estimation du rapport D9/D1. Pour garantir la cohérence entre les différentes estimations des rapports interdécales au sein de cette annexe, ces pays ne sont pas inclus dans les figures A2.1 à A2.4. Les pays sont classés par ordre croissant en fonction de la proportion de travailleurs salariés. Les «travailleurs non salariés» incluent les employeurs et les travailleurs indépendants.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données décrites à l'annexe I (voir la section 8.5).

► Annexe III. Bref examen des pays dans lesquels la part des travailleurs faiblement rémunérés n'augmente pas après avoir inclus les travailleurs non salariés dans les estimations

Dans la section 8.5, il a été mentionné que, dans 6 pays, la part des travailleurs faiblement rémunérés reste constante, voire dans certains cas diminue, lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans les estimations⁶⁸. Ces 6 pays sont: le Honduras, l'Inde, la République démocratique populaire lao, les Philippines, le Sri Lanka et le Tadjikistan. La figure A3.1 explore les raisons potentielles de ce résultat en comparant la répartition des revenus des travailleurs salariés et des travailleurs non salariés au sein de ces six pays⁶⁹. Afin de mettre en perspective ces résultats, et donc de mieux comprendre les résultats de la figure A3.1, la figure A3.2 vient compléter celle-ci en ajoutant et en comparant les répartitions propres à une sélection de pays qui affichent une augmentation de la part des travailleurs faiblement rémunérés lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ces calculs (conformément à la figure 8.4).

Il ressort de la figure A3.1 que, dans les 6 pays susmentionnés, la répartition des revenus horaires des travailleurs non salariés est en réalité légèrement décalée vers la droite par rapport à la répartition des revenus horaires des travailleurs salariés. Autrement dit, l'échelle de répartition des revenus horaires des travailleurs non salariés s'étend sur une plage de valeurs supérieure à celle des travailleurs salariés. En d'autres termes, au sein de ces populations, une partie des travailleurs non salariés affiche des niveaux de revenus plus élevés que les travailleurs salariés les mieux rémunérés. Cela peut également être observé dans les 6 pays de la figure A3.1 où le revenu horaire moyen (lignes continues) dans la population des travailleurs non salariés est situé à droite de celui estimé pour les travailleurs salariés.

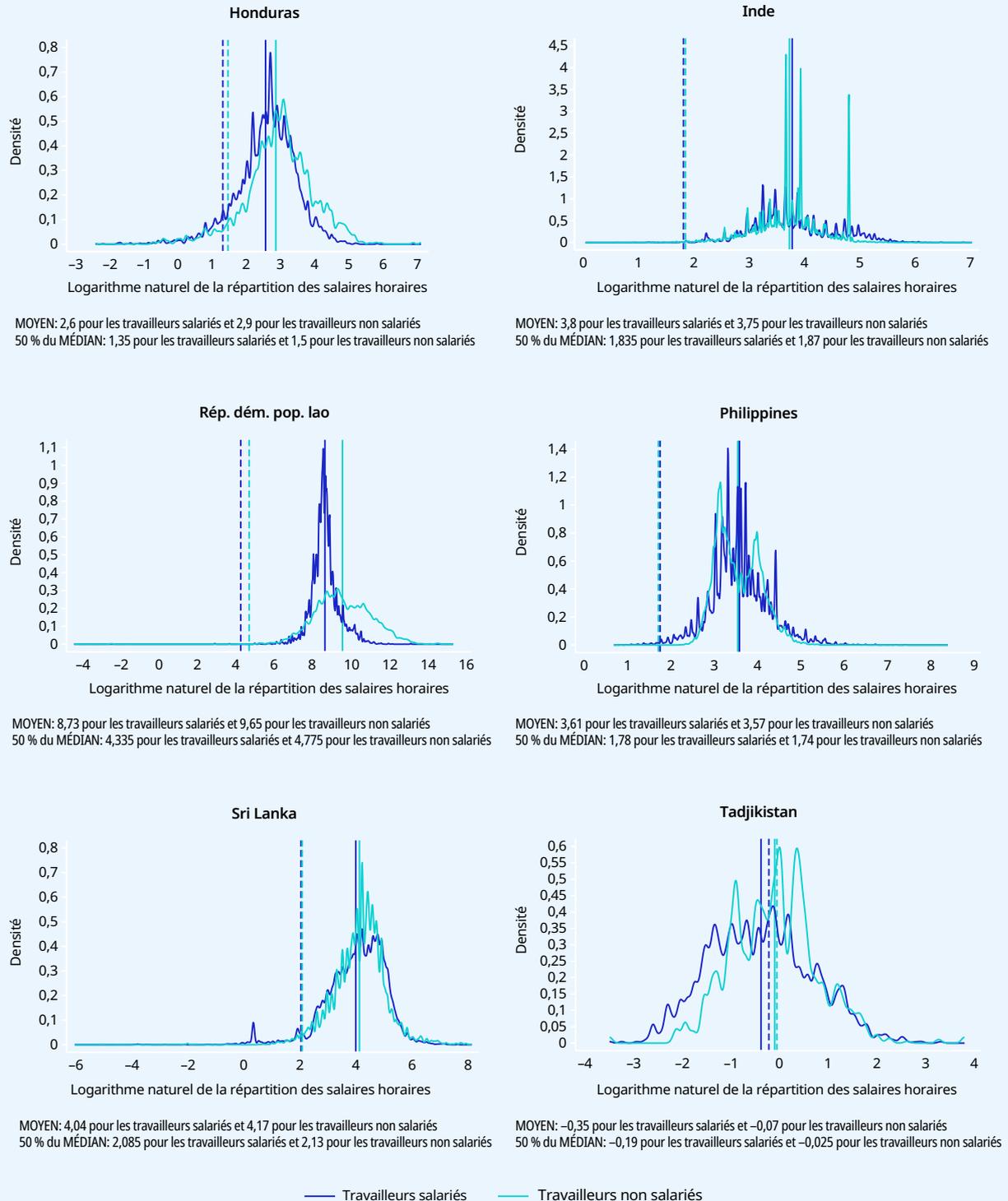
68 Dans la section 8.5, quatre pays présentent un résultat similaire lorsque l'on fait appel au ratio de Palma: ce ratio diminue plutôt qu'il n'augmente lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans ces calculs. Ces quatre pays sont: l'Égypte, l'Inde, les Philippines et le Tadjikistan. Ils présentent donc de fortes similitudes avec l'ensemble des pays pour lesquels il a été observé que l'ajout de travailleurs non salariés diminue la proportion de travailleurs faiblement rémunérés.

69 Les graphiques des figures A3.1 et A3.2 présentent les revenus sous forme de logarithmes naturels, c'est-à-dire une transformation de la valeur des revenus horaires qui permet d'illustrer plus clairement les échelles de répartition lorsque celles-ci sont trop inclinées vers la gauche. L'axe horizontal présente ces échelles de revenus, tandis que l'axe vertical peut être interprété comme la proportion de travailleurs qui se situent sous chaque valeur (revenus horaires) identifiée. Moins de travailleurs se situent à des niveaux de revenus horaires faibles, donc les courbes des graphiques sont plates et proches de la valeur zéro. À mesure que les revenus horaires augmentent (c'est-à-dire en allant de la gauche vers la droite), le nombre de travailleurs situés dans chacun des niveaux de revenus horaires plus élevés augmente, ce qui fait également accroître la valeur sur l'axe vertical. Cela est illustré par le fait que les courbes commencent par être plates puis s'élèvent pour représenter la part plus importante de travailleurs percevant des revenus plus élevés. Finalement, lorsque les revenus horaires atteignent un niveau suffisamment élevé, la probabilité de trouver des travailleurs à ces niveaux rediminue – et les courbes commencent alors à descendre pour s'aplanir à nouveau à mesure que l'échelle de répartition des revenus atteint ses valeurs maximales.

En revanche, la figure A3.2 contient des exemples de pays où l'ajout des travailleurs non salariés aux calculs conduit à une augmentation de la part des travailleurs faiblement rémunérés. Dans l'ensemble des pays examinés, la répartition des revenus horaires des travailleurs non salariés se déplace vers la gauche par rapport à celle des travailleurs

salariés. Tel qu'illustré par les lignes continues au sein de chacun des graphiques (qui indiquent les revenus horaires moyens dans chacune des échelles de répartition), les travailleurs salariés gagnent, en moyenne, un revenu horaire plus élevé que celui des travailleurs non salariés.

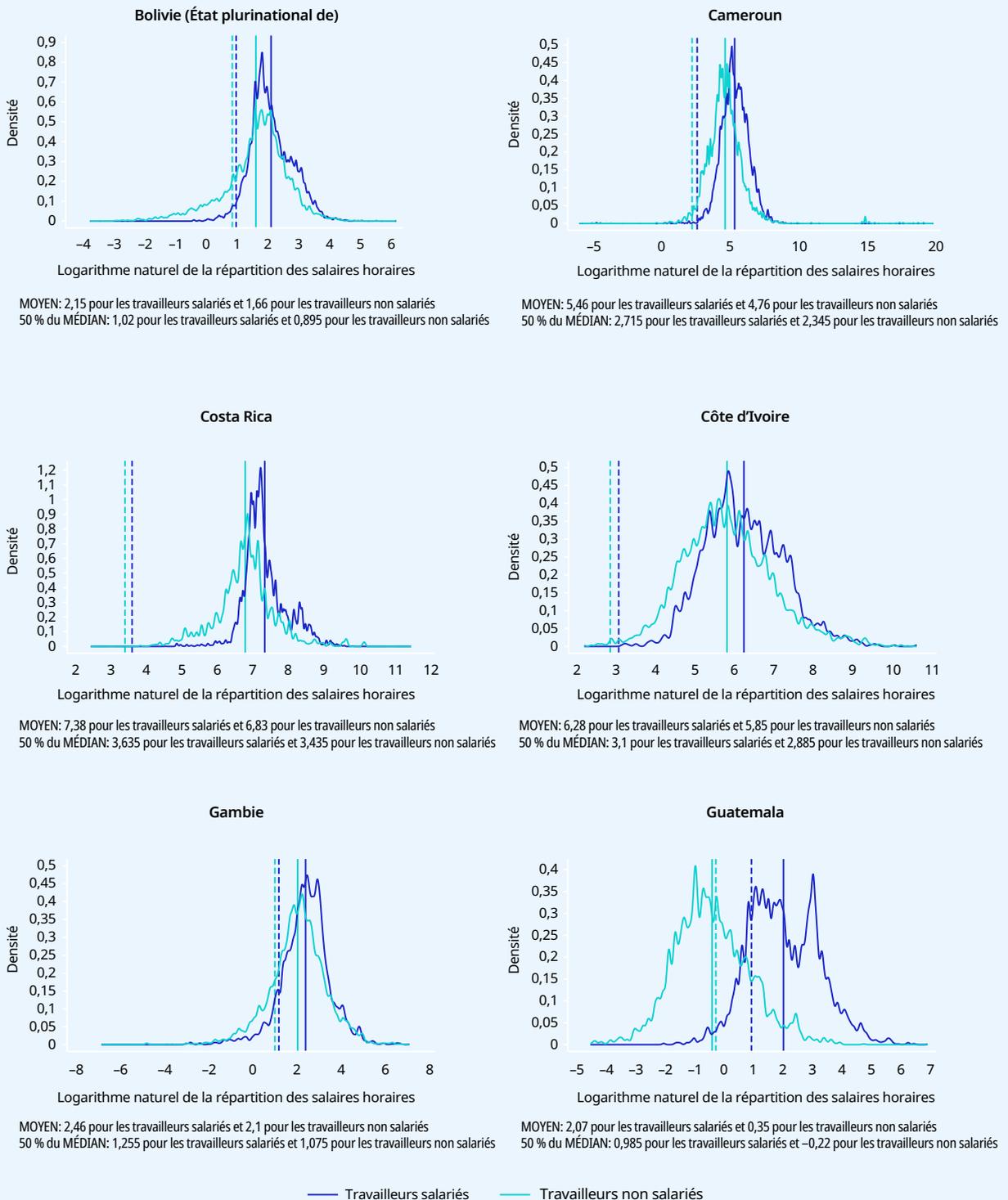
► **Figure A3.1. Comparaison de la structure des revenus des travailleurs salariés et des travailleurs non salariés dans les pays qui ne montrent aucune variation ou qui montrent une diminution de la part des travailleurs faiblement rémunérés lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans l'estimation des inégalités de revenus du travail, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)**



Notes: Les densités sont fondées sur l'estimation des noyaux inconditionnels pour chacune des deux populations de travailleurs séparément. Les lignes continues indiquent les revenus horaires moyens dans les populations respectives. Les lignes pointillées indiquent l'emplacement des 50 pour cent des revenus médians dans les populations respectives. La ligne pointillée estimée à l'aide de la répartition des revenus parmi les salariés (l'échelle de répartition des salaires) est appliquée à la population pour estimer: i) la part de travailleurs faiblement rémunérés, et ii) la manière dont l'ajout des travailleurs non salariés a des répercussions sur le nombre total de travailleurs faiblement rémunérés parmi tous les travailleurs de la population, tel que décrit à la section 8.4.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données décrites à l'annexe I.

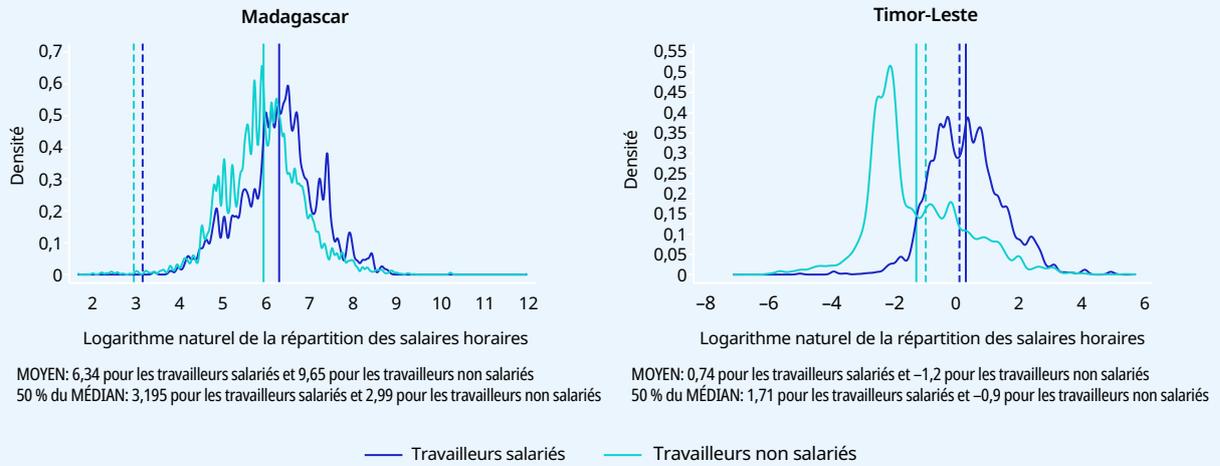
► **Figure A3.2. Comparaison de la structure des revenus des travailleurs salariés et des travailleurs non salariés dans un panel de pays qui montrent une augmentation de la part des travailleurs faiblement rémunérés lorsque les travailleurs non salariés sont inclus dans l'estimation des inégalités de revenus du travail, année la plus récente disponible (aux alentours de 2021)**



Notes: Les densités sont fondées sur l'estimation des noyaux inconditionnels pour chacune des deux populations de travailleurs séparément. Les lignes continues indiquent les revenus horaires moyens dans les populations respectives. Les lignes pointillées indiquent l'emplacement des 50 pour cent des revenus médians dans les populations respectives. La ligne pointillée estimée à l'aide de la répartition des revenus parmi les salariés (l'échelle de répartition des salaires) est appliquée à la population pour estimer: i) la part de travailleurs faiblement rémunérés, et ii) la manière dont l'ajout des travailleurs non salariés a des répercussions sur le nombre total de travailleurs faiblement rémunérés parmi tous les travailleurs de la population, tel que décrit à la section 8.4.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données décrites à l'annexe I.

► Figure A3.2. (suite)



Notes: Les densités sont fondées sur l'estimation des noyaux inconditionnels pour chacune des deux populations de travailleurs séparément. Les lignes continues indiquent les revenus horaires moyens dans les populations respectives. Les lignes pointillées indiquent l'emplacement des 50 pour cent des revenus médians dans les populations respectives. La ligne pointillée estimée à l'aide de la répartition des revenus parmi les salariés (l'échelle de répartition des salaires) est appliquée à la population pour estimer: i) la part de travailleurs faiblement rémunérés, et ii) la manière dont l'ajout des travailleurs non salariés a des répercussions sur le nombre total de travailleurs faiblement rémunérés parmi tous les travailleurs de la population, tel que décrit à la section 8.4.

Source: Estimations du BIT fondées sur les données décrites à l'annexe I.

► Références

- Atkinson, Anthony B. 1975. *The Economics of Inequality*. Oxford: Clarendon Press.
- . 2015. *Inequality: What Can Be Done?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Banque mondiale. 2024. *Global Economic Prospects, June 2024*. Washington, DC. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-2058-8>.
- . Non daté. «Poverty and Inequality Platform». <https://pip.worldbank.org/home>.
- Barrios Cobos, Salvador, Viginta Ivaškaitė-Tamošiūnė, Anamaria Maftעי, Edlira Narazani et Janos Varga. 2019. «Progressive Tax Reforms in Flat Tax Countries», EUROMOD Working Paper No. EM2/19. <https://euromod-web.jrc.ec.europa.eu/research/publications/progressive-tax-reforms-flat-tax-countries>.
- BCE (Banque centrale européenne). Non daté. «Negotiated wages, Euro area 20 (fixed composition) as of 1 January 2023, Quarterly», *ECB Data Portal*. Consulté le 30 septembre 2024. <https://data.ecb.europa.eu/data/datasets/STS/STS.Q.I9.N.INWR.000000.3.ANR>.
- Chancel, Lucas, et Thomas Piketty. 2021. «Global Income Inequality, 1820–2020: The Persistence and Mutation of Extreme Inequality», *Journal of the European Economic Association*, 19 (6): 3025-3062. <https://doi.org/10.1093/jeea/jvab047>.
- Cirera, Xavier, et William F. Maloney. 2017. *The Innovation Paradox: Developing-Country Capabilities and the Unrealized Promise of Technological Catch-Up*. Groupe de la Banque mondiale. <https://hdl.handle.net/10986/28341>.
- Criscuolo, Chiara. 2015. «Productivity Is Soaring at Top Firms and Sluggish Everywhere Else», *Harvard Business Review*, 24 août 2015. <https://hbr.org/2015/08/productivity-is-soaring-at-top-firms-and-sluggish-everywhere-else>.
- Cowell, Frank A. 2000. «Measurements of Inequality», dans *The Handbook of Income Distribution*, vol. 1, publ. sous la dir. d'Anthony B. Atkinson et François Bourguignon. 87-166. Amsterdam: North Holland.
- Dadush, Uri, et William Shaw. 2012. «Globalization, Labour Markets and Inequality», *Carnegie Endowment for International Peace Blog*, 2 février 2012. <https://carnegieendowment.org/research/2012/02/globalization-labor-markets-and-inequality?lang=en>.
- Daly, Mary C., et Robert G. Valletta. 2006. «Inequality and Poverty in United States: The Effects of Rising Dispersion of Men's Earnings and Changing Family Behaviour», *Economica*, 73 (289): 75-98. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2006.00449.x>.
- DiNardo, John, Nicole M. Fortin et Thomas Lemieux. 1996. «Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach», *Econometrica* 64 (5): 1001-1044. <https://doi.org/10.2307/2171954>.
- Erber, Georg, Ulrich Fritsche et Patrick Christian Harms. 2017. «The Global Productivity Slowdown: Diagnosis, Causes and Remedies», *Intereconomics*, 52 (1): 45-50.
- Eurostat. 2023. «Which EU regions rely heavily on agriculture?», 11 octobre 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20231011-1#:~:text=In%20absolute%20numbers%2C%20the%20regions,over%20100%20000%20employees%20each>.
- Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin et Thomas Lemieux. 2011. «Occupational Tasks and Changes in the Wage Structure», IZA Discussion Paper No. 5542. <https://www.iza.org/publications/dp/5542/occupational-tasks-and-changes-in-the-wage-structure>.

- FMI (Fonds monétaire international). 2023. *Perspectives de l'économie mondiale – Une reprise cahoteuse*, avril 2023. Washington, DC. <https://www.imf.org/fr/Publications/WEO/Issues/2023/04/11/world-economic-outlook-april-2023>.
- . 2024a. *Perspectives de l'économie mondiale – Reprise stable mais lente: résilience sur fond de disparités*, avril 2024. Washington, DC. <https://www.imf.org/fr/Publications/WEO/Issues/2024/04/16/world-economic-outlook-april-2024>.
- . 2024b. *World Economic Outlook Database*, octobre 2024. <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLS/world-economic-outlook-databases#sort=%40imfdate%20descending>.
- . Non daté. «Country Indexes and Weights», IMF database. Consulté le 30 septembre 2024. <https://data.imf.org/?sk=4FFB52B2-3653-409A-B471-D47B46D904B5&Id=1485878802128>.
- Forum économique mondial. 2023. *Global Gender Gap Report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023>.
- Gao, Jack. 2017. «China's Wage Growth: How Fast is the Gain and What Does it Mean?», *Institute for New Economic Thinking Blog*, 28 février 2017. <https://www.ineteconomics.org/perspectives/blog/chinas-wage-growth-how-fast-is-the-gain-and-what-does-it-mean>.
- Groupe de la Banque mondiale. 2016. *Poverty and Shared Prosperity 2016: Taking on Inequality*. Washington, DC: Banque mondiale. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0958-3>.
- Hey, John D., et Peter J. Lambeth. 1980. «Relative Deprivation and the Gini Coefficient: Comment», *Quarterly Journal of Economics*, 95 (3): 567-573.
- Horowitz, Juliana, Ruth Igielnik et Rakesh Kochhar. 2020. *Most Americans Say There is too much Economic Inequality in the U.S., but Fewer than Half Call it a Top Priority*. Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/20/2020/01/PSDT_01.09.20_economic-inequailty_FULL.pdf.
- Keeley, Brian. 2015. *Inégalités de revenu: l'écart entre les riches et les pauvres*, Les essentiels de l'OCDE. Paris: Éditions OCDE. https://www.oecd.org/fr/publications/inegalites-de-revenu-l-ecart-entre-les-riches-et-les-pauvres_9789264300408-fr.html.
- Lakner, Cristoph, et Branko Milanovic. 2013. «Global Income Distribution: From the Fall of the Berlin wall to the Great Recession», Policy Research Working Paper No. 6719. Washington, DC: Groupe de la Banque mondiale. <http://documents.worldbank.org/curated/en/914431468162277879/Global-income-distribution-from-the-fall-of-the-Berlin-Wall-to-the-great-recession>.
- Luebker, Malte. 2015. «Redistribution Policies», dans *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, publ. sous la dir. de Janine Berg. 211-241. Cheltenham et Genève: Edward Elgar et BIT. <https://www.elgaronline.com/edcollchap-0a/book/9781784712105/book-part-9781784712105-17.xml>.
- Luu, Nhung, Bruno De Menna et Jarmila Botev. 2024. «Labour Productivity Amidst Global Uncertainties: Insights from 2022-23», *OECD Statistics Blog*, 5 mars 2024. <https://oecdstatistics.blog/2024/03/05/labour-productivity-amidst-global-uncertainties-insights-from-2022-23/>.
- Merotto, Dino, Michael Weber et Reyes Aterido. 2017. *Pathways to Better Jobs in IDA Countries*, Job Series No. 14. Washington, DC: Banque mondiale. <http://documents.worldbank.org/curated/en/675281538594680783/Main-Report>.
- Milanovic, Branko. 2022. «Global Income Inequality: Time to Revise the Elephant», *Social Europe*, 5 décembre 2022. <https://www.socialeurope.eu/global-income-inequality-time-to-revise-the-elephant>.

- Muller, Jessye, et Tina Weber. 2004. «Keeping Older Workers Engaged: Policies, Practices and Mechanisms», Eurofound Working Paper WPEF24030. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/eurofound-paper/2024/keeping-older-workers-engaged-policies-practices-and-mechanisms>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2016. *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2016 Numéro 1*. Paris: Éditions OCDE. https://www.oecd.org/fr/publications/perspectives-economiques-de-l-ocde-volume-2016-numero-1_eco_outlook-v2016-1-fr.html.
- . 2017. *Atteindre l'égalité femmes-hommes: un combat difficile*. Paris: Éditions OCDE. https://www.oecd.org/fr/publications/atteindre-l-egalite-femmes-hommes_9789264203426-fr.html.
- . 2019. *Sous pression: la classe moyenne en perte de vitesse*. Paris: Éditions OCDE. https://www.oecd.org/fr/publications/sous-pression-la-classe-moyenne-en-perte-de-vitesse_2b47d7a4-fr.html.
- . Non daté. «National CPI, Item Weights, COICOP 1999, All Countries, All Items», *OECD Data Explorer*. [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_PRICES%40DF_PRICES_N_IT_W&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&dq=AUT.A.....&lom=LASTNPERIODS&lo=12&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_PRICES%40DF_PRICES_N_IT_W&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&dq=AUT.A.....&lom=LASTNPERIODS&lo=12&to[TIME_PERIOD]=false).
- Oelz, Martin, Shauna Olney et Manuela Tomei. 2013. *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/egalite%3%A9-de-r%3%A9mun%3%A9ration-guide-dintroduction>.
- OIT. 2015. *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaires et inégalités de revenus*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/rapport-mondial-sur-les-salaires-201415-salaires-et-in%3%A9galit%3%A9s-de-revenus>.
- . 2016a. *Minimum Wage Policy Guide*. <https://www.ilo.org/topics/wages/minimum-wages>. Version abrégée en français sous le titre «Guide pour les politiques en matière de salaire minimum», disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/wages/salaire-minimum>.
- . 2016b. «Wages, Productivity and Labour Share in China», Research Note, avril 2016. <https://www.ilo.org/publications/research-brief-wages-productivity-and-labour-share-china>.
- . 2017a. *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019: protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/rapport-mondial-sur-la-protection-sociale-2017-19-protection-sociale>.
- . 2017b. *Rapport mondial sur les salaires 2016/17: les inégalités salariales au travail*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/rapport-mondial-sur-les-salaires-20162017-les-in%3%A9galit%3%A9s-salariales-au-1>.
- . 2018a. Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail, 20e Conférence internationale des statisticiens du travail. MEPICLS/2018, Genève, 10-19 octobre 2018. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_648695.pdf.
- . 2018b. *Emploi et questions sociales dans le monde: aperçu global des tendances pour les femmes*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/emploi-et-questions-sociales-dans-le-monde-aper%3%A7u-global-des-tendances-pour>.
- . 2019. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique*. Troisième édition. <https://www.ilo.org/fr/publications/femmes-et-hommes-dans-leconomie-informelle-un-panorama-statistique>.

- 2020a. *Application de la convention no 169 relative aux peuples indigènes et tribaux, pour un avenir inclusif, durable et juste*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/application-de-la-convention-ndeg-169-relative-aux-peuples-indigenes-et-0>.
- 2020b. «The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differentials between Migrants and Nationals», 14 décembre 2020. <https://www.ilo.org/resource/brief/migrant-pay-gap-understanding-wage-differences-between-migrants-and>.
- 2020c. *Les salaires en Afrique: évolutions récentes des salaires moyens, écarts salariaux entre hommes et femmes, et disparités salariales*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/evolutions-r%C3%A9centes-des-salaires-moyens-%C3%A9cart-salariaux-entre-hommes-et>.
- 2021a. *Les inégalités et le monde du travail*, ILC.109/IV(Rev.). Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/resource/conference-paper/ilc/109/les-in%C3%A9galit%C3%A9s-et-le-monde-du-travail>.
- 2021b. Résolution concernant les inégalités et le monde du travail, ILC.109/Resolution XVI. <https://www.ilo.org/fr/resource/ilc/109/r%C3%A9solution-concernant-les-in%C3%A9galit%C3%A9s-et-le-monde-du-travail>.
- 2021c. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-mondial-sur-les-salaires-2020-21-salaires-et-salaire-minimum-au>.
- 2021d. *Rapports du Groupe de travail chargé de la discussion générale: Les inégalités et le monde du travail – résolution et conclusions proposées présentées à la Conférence pour adoption*, ILC.109/Compte rendu no 9A(Rev.1). <https://www.ilo.org/fr/resource/record-proceedings/ilc/109/r%C3%A9solution-et-conclusions-concernant-les-in%C3%A9galit%C3%A9s-et-le-monde-du-travail>.
- 2021e. *Le travail décent et la productivité*, GB.341/POL/2. <https://www.ilo.org/fr/resource/gb/341/le-travail-d%C3%A9cent-et-la-productivit%C3%A9>.
- 2022a. *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-sur-le-dialogue-social-2022-la-n%C3%A9gociation-collective-pour-une>.
- 2022b. Promotion d'écosystèmes de productivité propices au travail décent, GB.346/INS/91. <https://www.ilo.org/fr/resource/gb/346/promotion-d%E2%80%99%C3%A9cosyst%C3%A8mes-de-productivit%C3%A9-propices-au-travail-d%C3%A9cent>.
- 2023a. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-update>.
- 2023b. *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/rapport-mondial-sur-les-salaires-2022-23-l%E2%80%99impact-de-l%E2%80%99inflation-et-du>.
- 2024a. «World Employment and Social Outlook: May 2024 Update», ILO Brief. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-may-2024-update>.
- 2024b. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2024*, Genève: BIT. <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/emploi-et-questions-sociales-dans-le-monde-tendances-2024>.

- . 2024c. *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures*. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-employment-trends-youth-2024>. Résumé en français sous le titre «Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2024», disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/tendances-mondiales-de-lemploi-des-jeunes-2024>.
- . 2024d. *Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital: Conclusions adoptées*. MEWPLW/2024/1. <https://www.ilo.org/fr/meetings-and-events/reunion-dexperts-sur-les-politiques-salariales-y-compris-le-salaire-vital-0>
- . 2024e. *Rapport de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital*, GB.350/POL/1. <https://www.ilo.org/fr/resource/gb/350/rapport-de-la-r%C3%A9union-d%E2%80%99experts-sur-les-politiques-salariales-y-compris-le>.
- . Non daté. «Statistiques sur la productivité du travail», base de données ILOSTAT. Consulté le 24 septembre 2024. <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/labour-productivity/>.
- Oricchio, Gianluca, Andrea Crovetto, Sergio Lugaresi et Stefano Fontana. 2017. *SME Funding: The Role of Shadow Banking and Alternative Funding Options*. Londres: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-58608-7>.
- Ostry, Jonathan D., Andrew Berg et Charalambos G. Tsangarides. 2014. «Redistribution, Inequality, and Growth», IMF Staff Discussion Note SDN/14/02. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Redistribution-Inequality-and-Growth-41291>.
- Rodríguez-Castelán, Carlos, Luis Felipe López-Calva, Nora Lustig et Daniel Valderrama. 2022. «Wage inequality in the developing world: Evidence from Latin America», *Review of Development Economics*, 26 (4): 1944-1970. <https://doi.org/10.1111/rode.12912>.
- Schaefer, Daniel, et Carl Singleton. 2020. «Recent Changes in British Wage Inequality: Evidence from Large Firms and Occupations», *Scottish Journal of Political Economy*, 67 (1): 100-125. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12225>.
- Sheppard, Colleen. 2011. «Multiple Discrimination in the World of Work», Working Paper No. 66. Genève: BIT. <https://www.ilo.org/publications/multiple-discrimination-world-work-prof-colleen-sheppard>.
- Stanley, Andrew. 2022. «Inégalités mondiales», *Finance & Development*, mars 2022. <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2022/03/Global-inequalities-Stanley>.
- World Inequality Lab (Laboratoire sur les inégalités mondiales). Non daté. World Inequality Database [consulté le 24 septembre 2024]. <https://wid.world/>.
- Yglesias, Matthew. 2023. «Income Inequality has been Falling for a While Now», *Slow Boring*, 3 janvier 2023. <https://www.slowboring.com/p/inequality-falling>.
- Zwysen, Wouter. 2024. «Wage Inequality in Europe: The Institutional and Economic Factors Supporting Workers», ETUI Working Paper 2024.05. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4751153>.



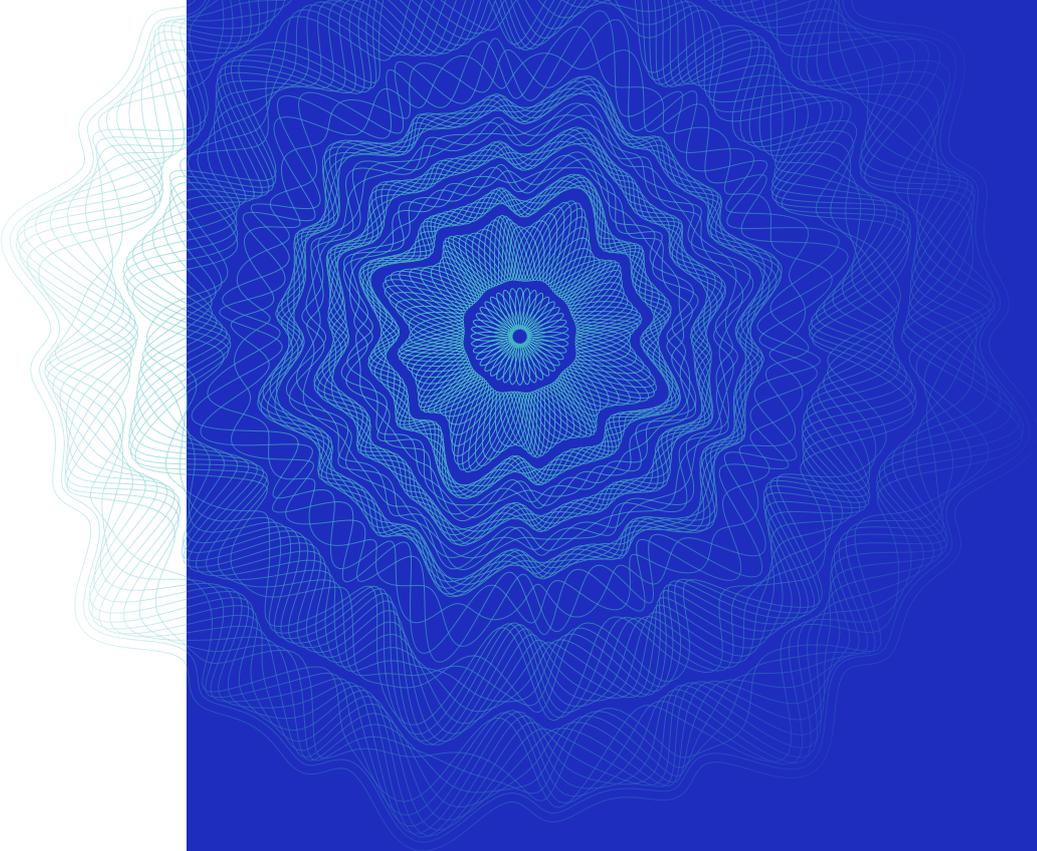
Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail.

Elle rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

«Cette édition très pertinente du *Rapport mondial sur les salaires* documente les tendances mondiales et régionales récentes en matière de salaires réels et fournit une évaluation approfondie de deux décennies d'évolution des inégalités salariales, tant au niveau mondial qu'au sein des pays et entre eux. Les conclusions sont stimulantes et devraient éclairer et alimenter le débat parmi les décideurs politiques, les experts du marché du travail, les partenaires sociaux et toute personne intéressée par les questions liées aux inégalités et au bien-être économique.»

Erling Barth, Institute for Social Research, Oslo



ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse