

Organisation
internationale
du Travail

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

Rapport mondial sur les salaires

Rapport mondial sur les salaires

Les inégalités
salariales au
travail

**Rapport mondial
sur les salaires
2016/17**

Trois parties

Partie I

**EVOLUTION DES
SALAIRES**
**LES GRANDES
TENDANCES**

Partie II

**LES INEGALITES
SALARIALES
AU TRAVAIL**
**(inter et intra
entreprises)**

Partie III

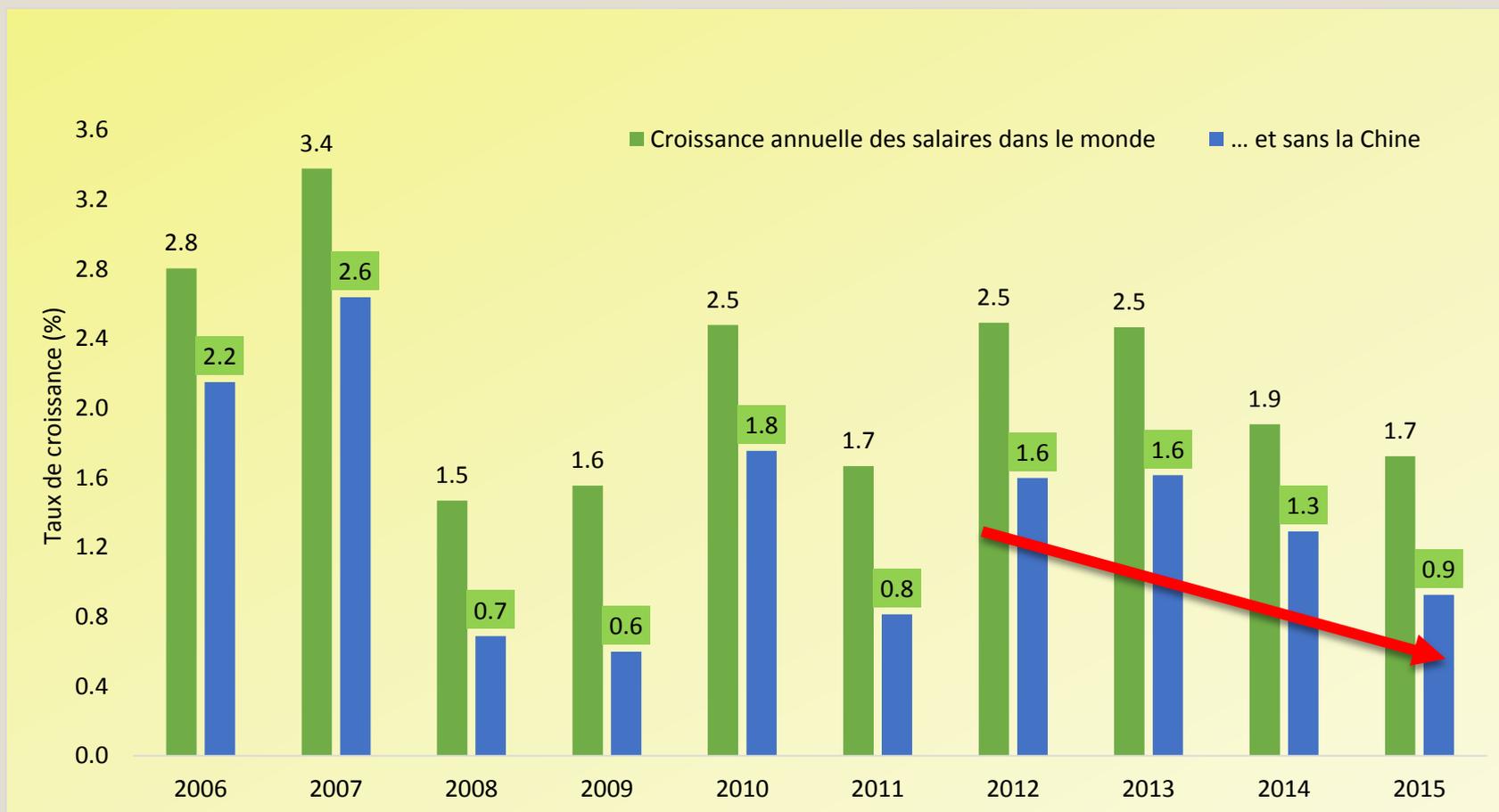
**IMPLICATIONS
POLITIQUES**

The background features a large, faint watermark of the International Labour Organization (ILO) logo, which consists of a gear and a sheaf of wheat encircling the letters 'ILO'.

Partie I

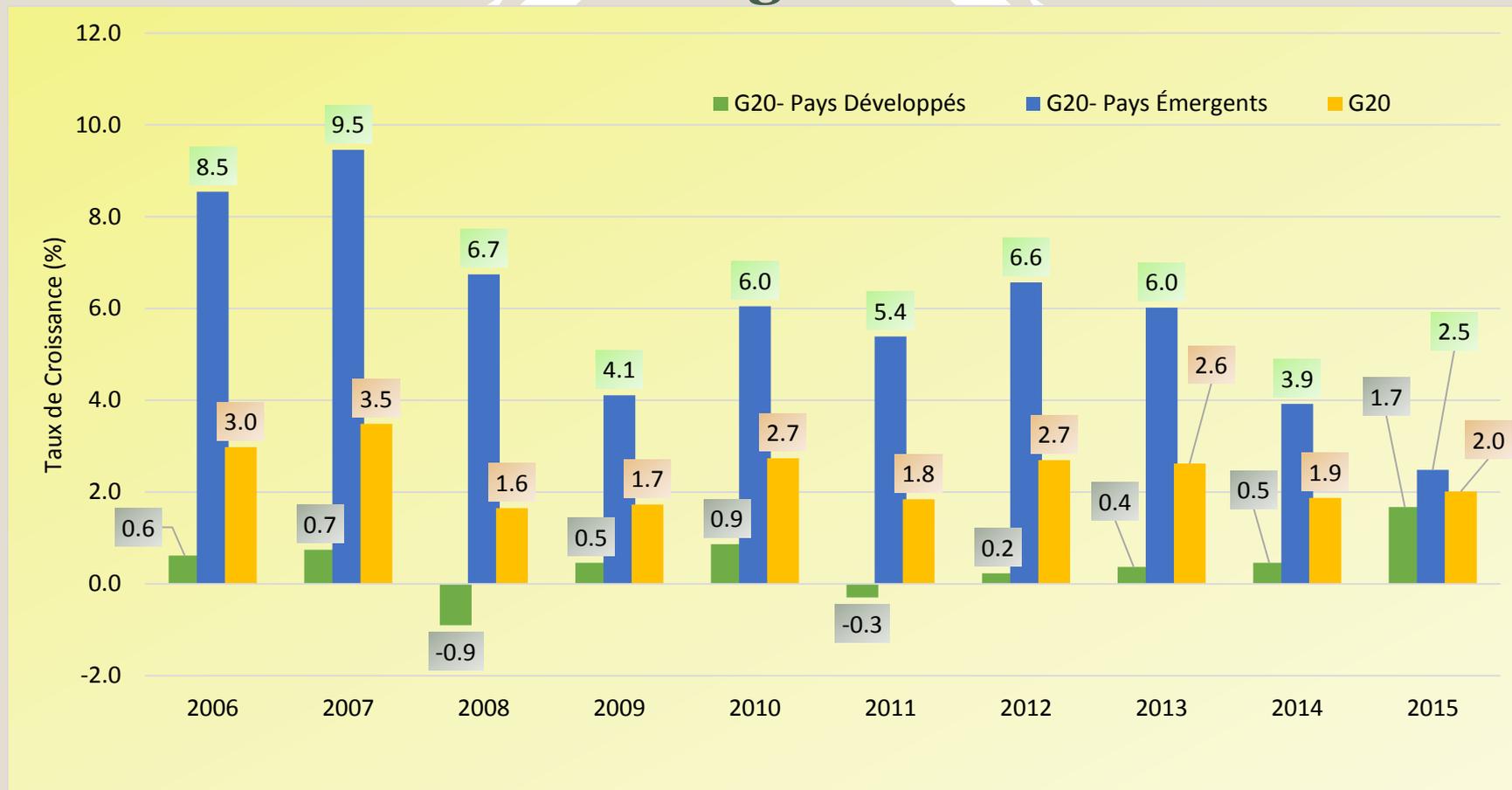
Évolution des salaires à l'échelle mondiale

La croissance des salaires a ralenti dans le monde depuis 2012



Note. La croissance des salaires à l'échelle mondiale est calculée comme la moyenne pondérée de la croissance annuelle des salaires réels moyens, pour environ 140 pays, ce qui représente 96% des salariés du monde entier (Source et méthode: BIT, Rapport mondial sur les salaires 2016/17).

Croissance des salaires en hausse dans les pays développés et en baisse dans les économies émergentes

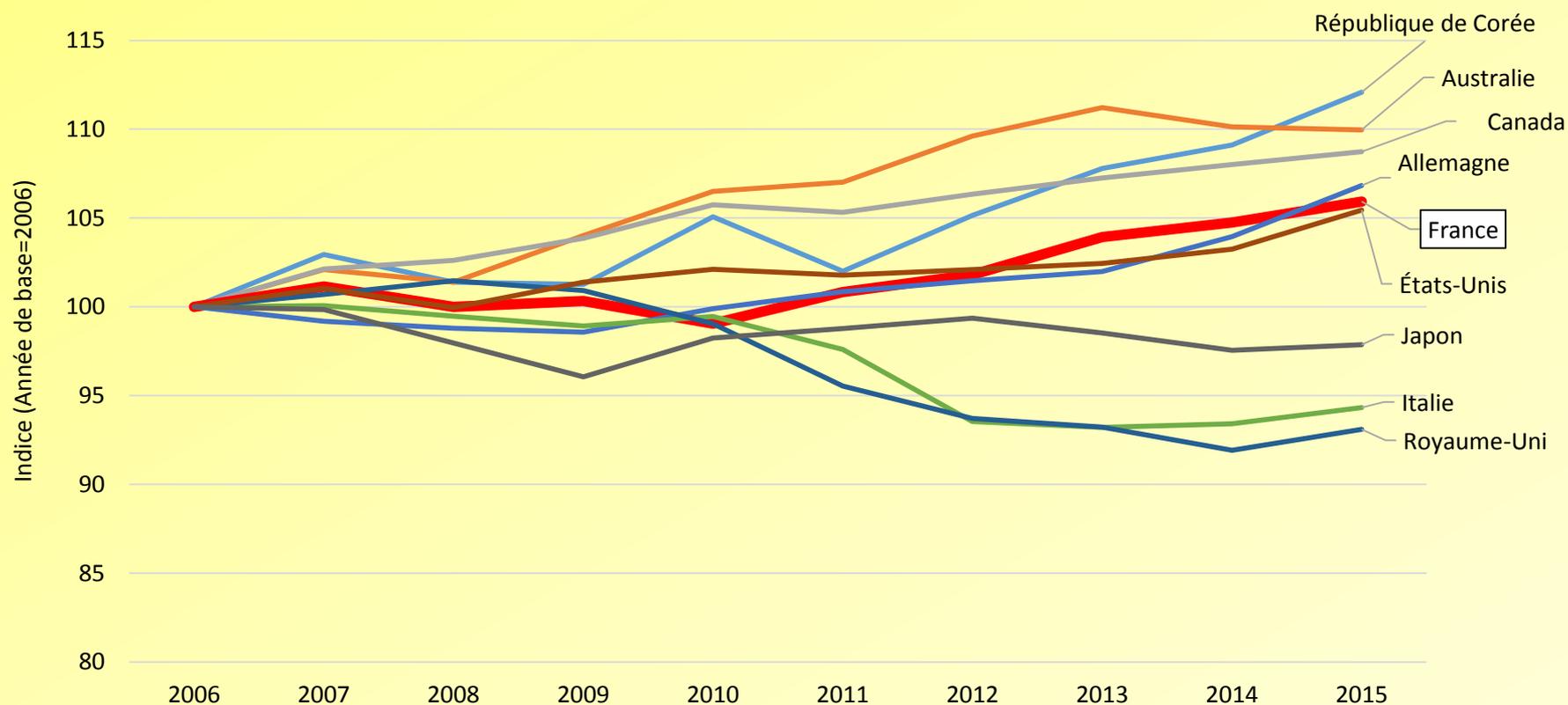


Note: La méthode d'estimation pour le G20 est spécifiée dans l'annexe I du rapport, mais pour 18 pays sur 19 en raison de la disponibilité des données (Source: BIT, Rapport mondial sur les salaires 2014/15).

Croissance des salaires: le cas de la **France** et la **Zone euro**

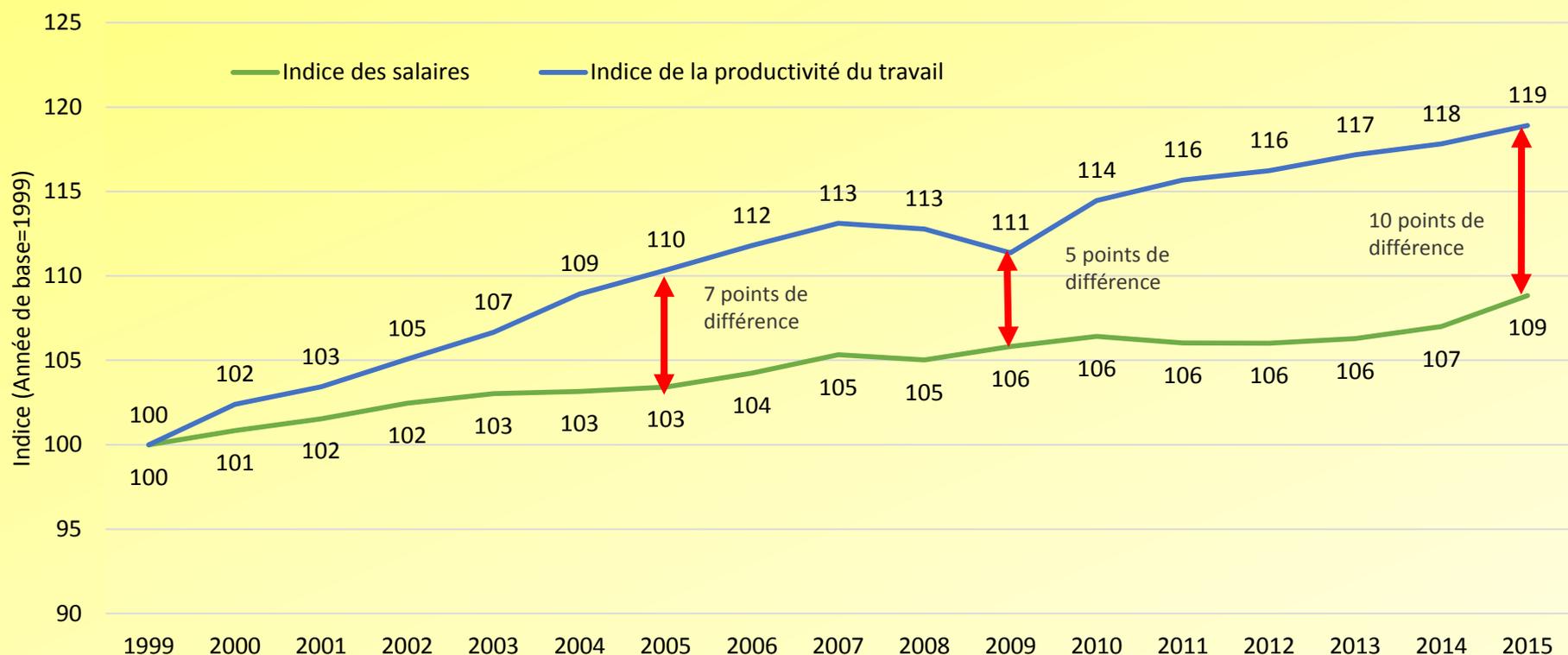


Ecart entre pays depuis 2006



Note. Salaire réel moyen, indice, base 100 en 2006 (Source: BIT, Rapport mondial sur les salaires 2014/15).

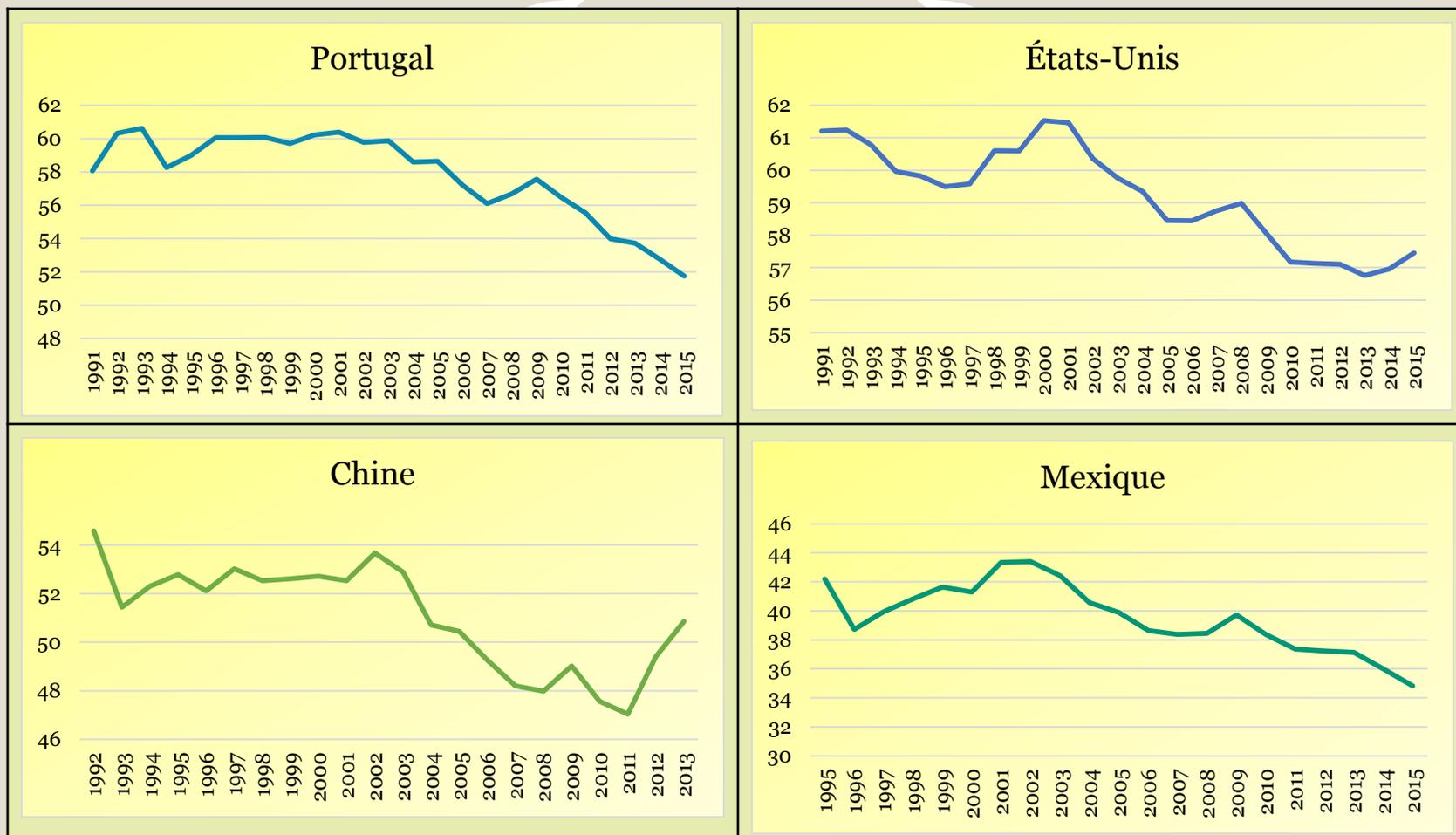
Pays développés: creusement de l'écart entre la croissance de la productivité du travail et celle des salaires



Note.

La croissance des salaires est calculée comme la moyenne pondérée de la croissance annuelle du salaire moyen réel de 36 économies (la méthodologie figure dans l'annexe I). L'année de base est 1999 en raison de la disponibilité des données. La productivité du travail est corrigée de l'inflation selon l'indice des prix du PIB; les salaires selon l'indice des prix à la consommation (Source: BIT, Rapport mondial sur les salaires 2014/15).

Déclin de la part du travail dans la valeur ajoutée – quelques exemples



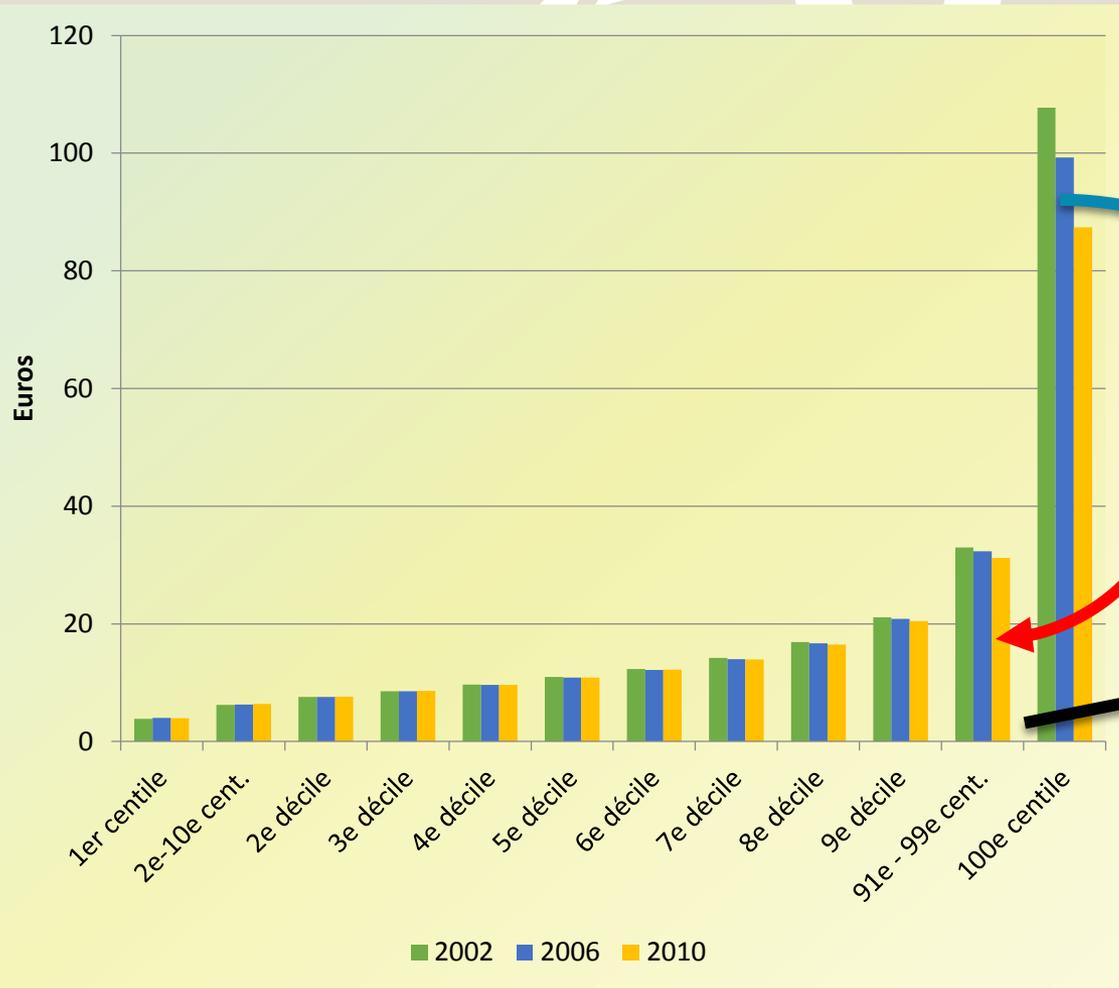
Note. Parts ajustées (pour tenir compte du travail indépendant) pour le Mexique, le Portugal et les États-Unis. Part non ajustée pour la Chine, calculée à partir des données du Bureau national de statistique de la Chine.



Partie II

Les inégalités salariales *intra* et *inter* entreprises

Distribution des salaires des individus en Europe (salaire horaire brut, 2010)...

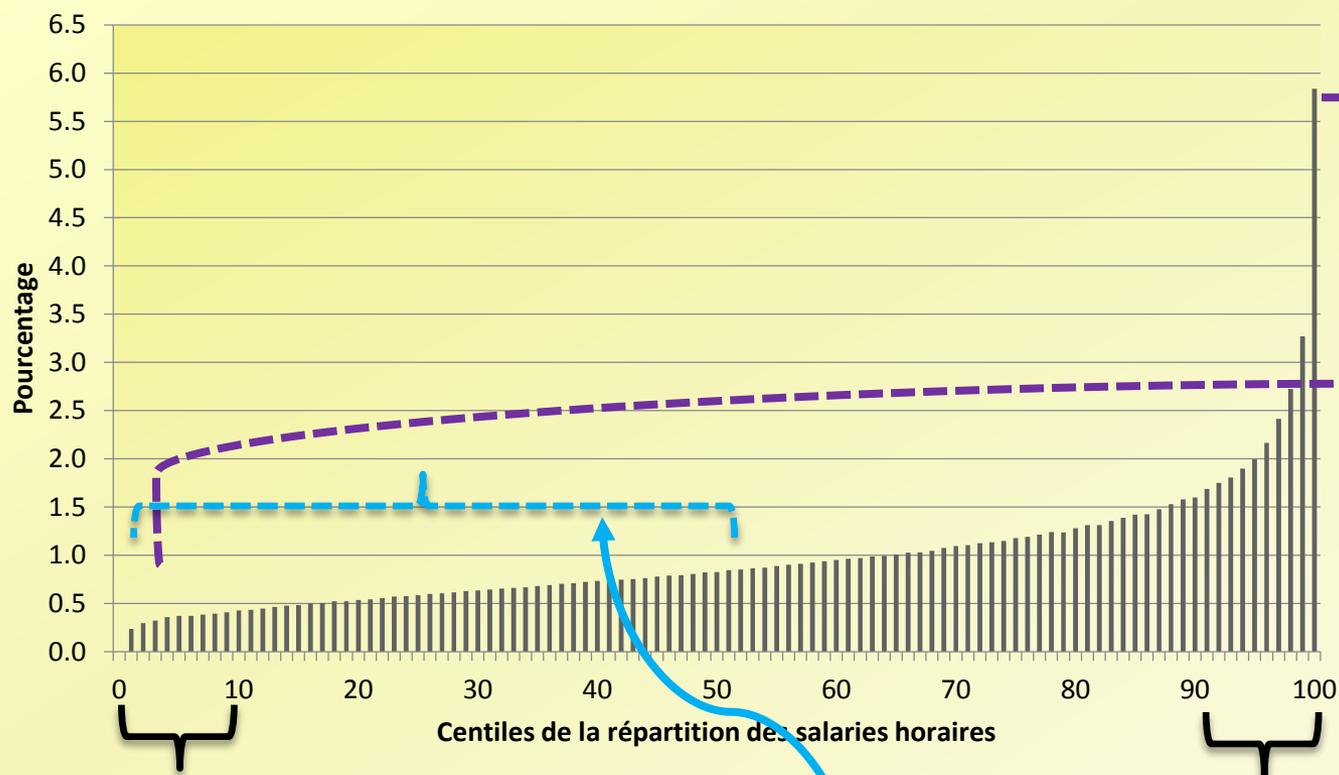


Quelle différence entre les **1%** du sommet et les **9%** juste en dessous?

Les inégalités explosent au **99^e** centile de la repartition des salaires: ce que **ne dit pas** le ratio **D9/D1**

Distribution de la part totale des salaires en Europe

Part du total des salaires mensuels bruts réels en Europe, moyenne pondérée



Les **1% du sommet** perçoivent **6%** du total des gains bruts réalisés en un mois...

...et les **1% du bas** de l'échelle en perçoivent **0.2%** soit 30 fois moins que les 1% du sommet.

Les **10% du bas** de l'échelle perçoivent **3.6%** du total des gains mensuels bruts...

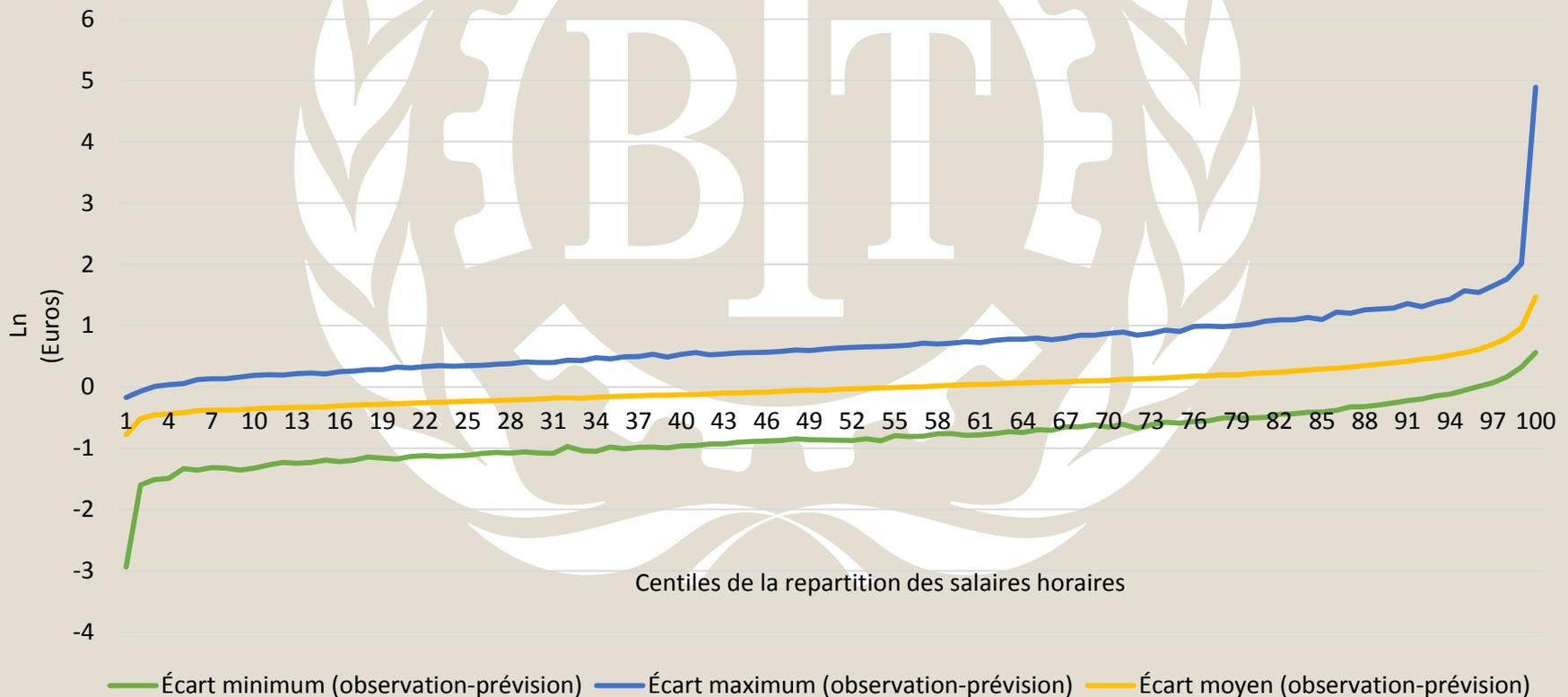
... et les **10% du sommet** en perçoivent **25.5%**, soit presque autant que les **50% du bas de l'échelle** (**29.1%**).

Quelles différences d'un pays à l'autre ?

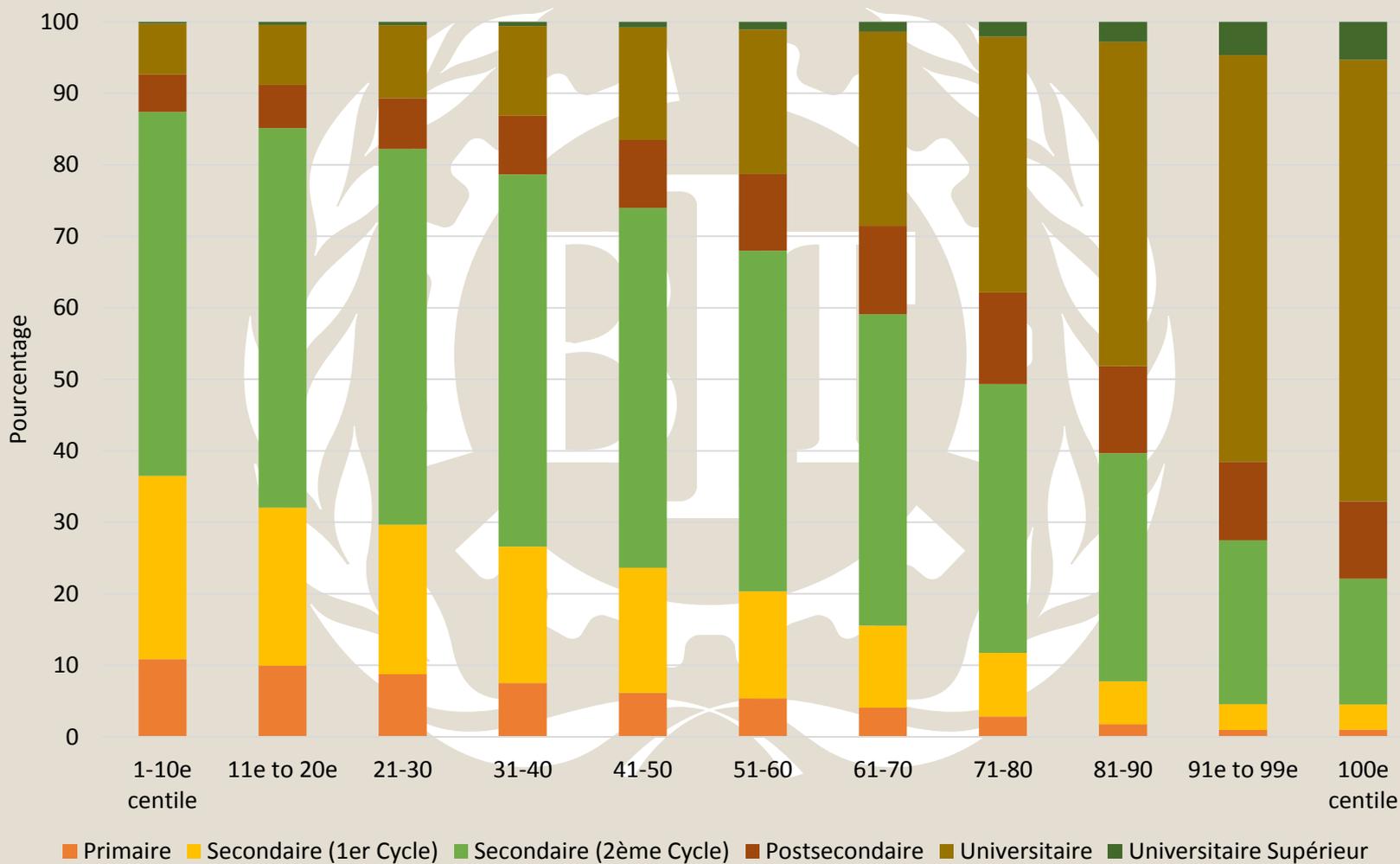
	Répartition cumulée des salaires		
	50% inférieurs	10% Supérieurs	1% Supérieurs
Royaume-Uni	24.5	29.9	8.4
Roumanie	23.7	31.4	7.7
Norvège	31.9	22.5	4.4
Europe	29.1	25.5	5.8
France	31.6	24.4	5.4
Grèce	32.5	23.6	4.8
Suède	35.0	21.7	4.5

Les différences salariales peuvent-elles s'expliquer par les caractéristiques des travailleurs ?

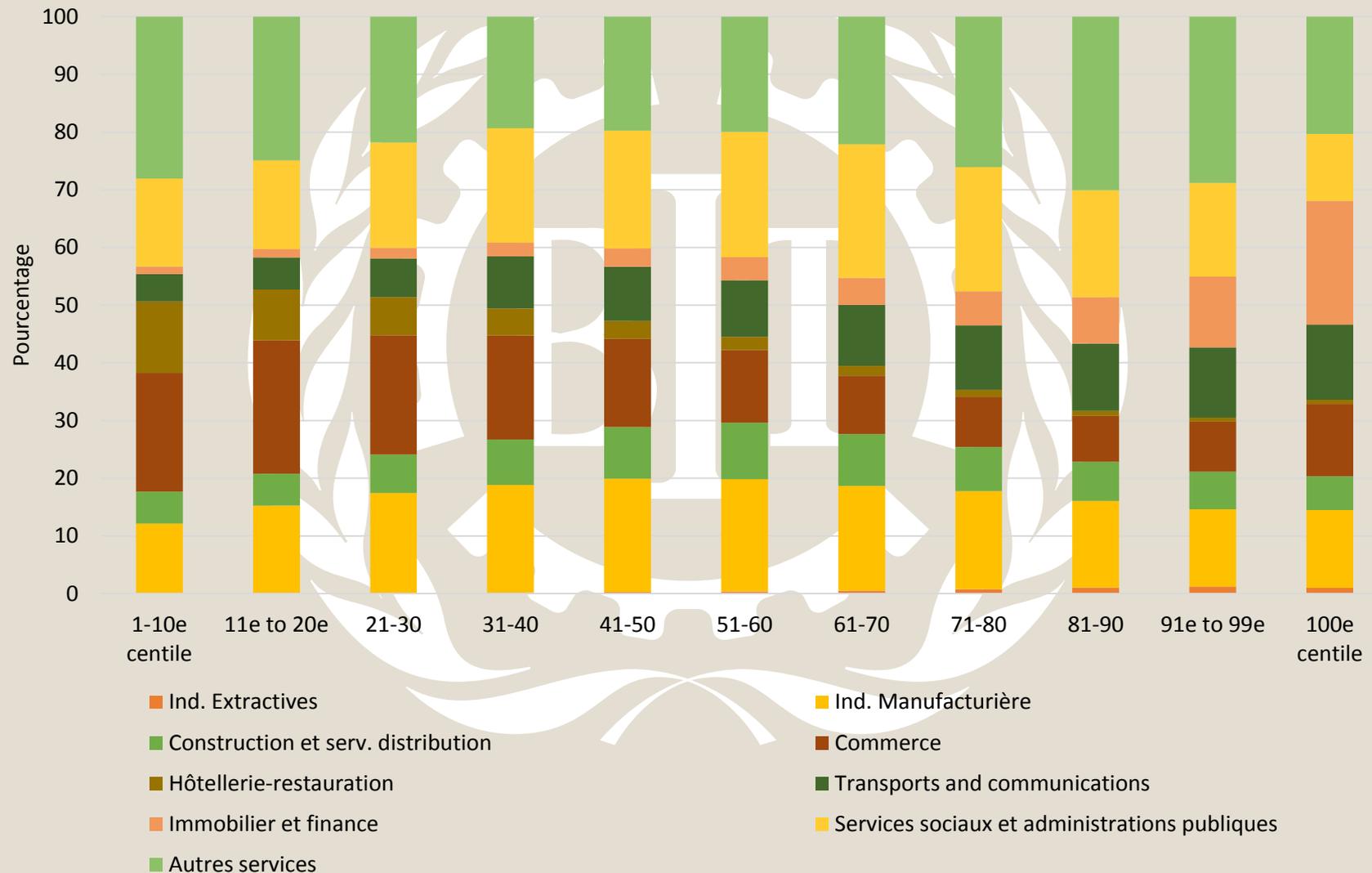
Comparaison des salaires observés (log) et des salaires prédits par un modèle classique de capital humain (âge, éducation, ancienneté) en Europe



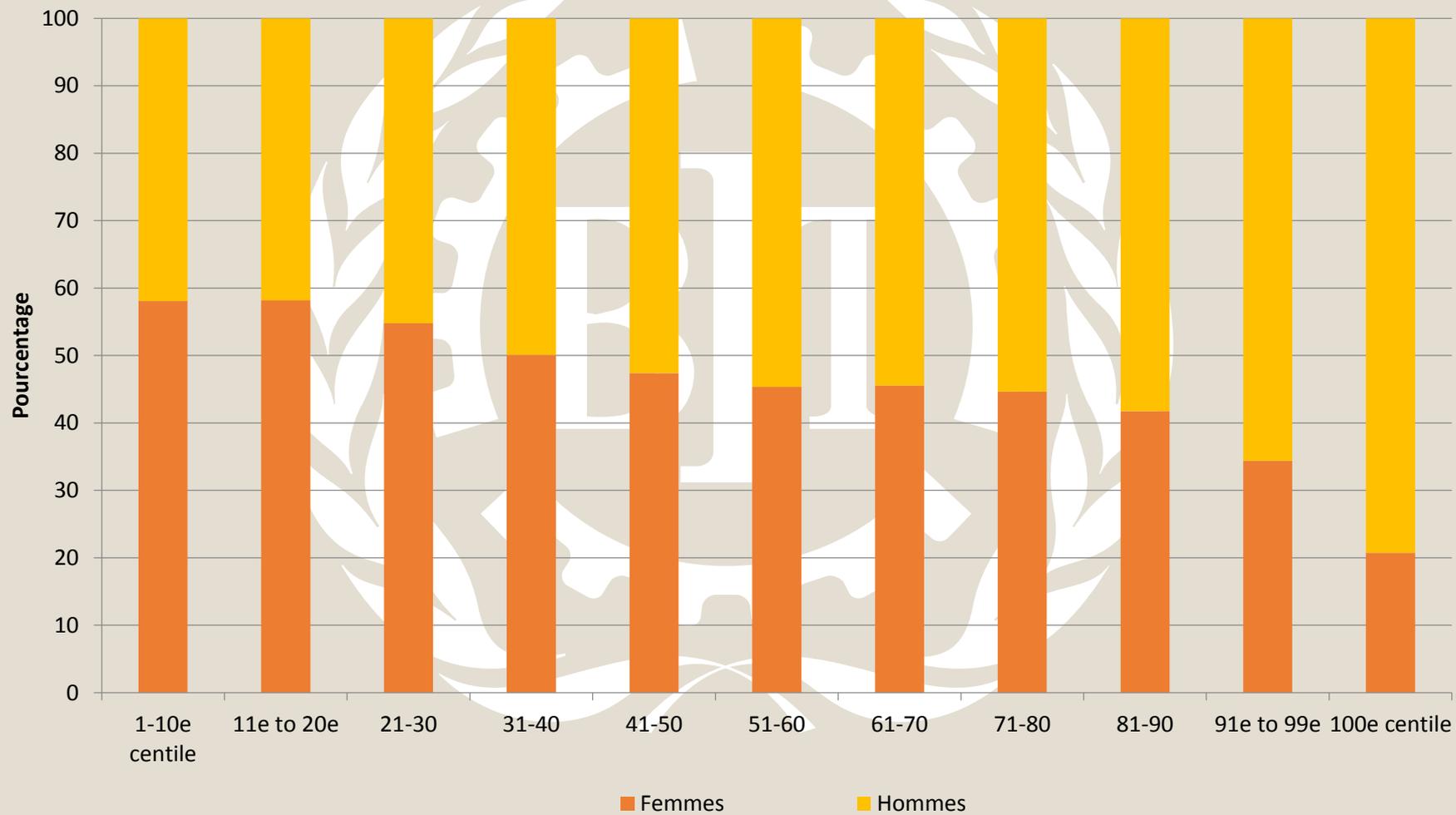
Les données montrent que l'éducation compte...



...mais aussi d'autres facteurs, comme la branche d'activité

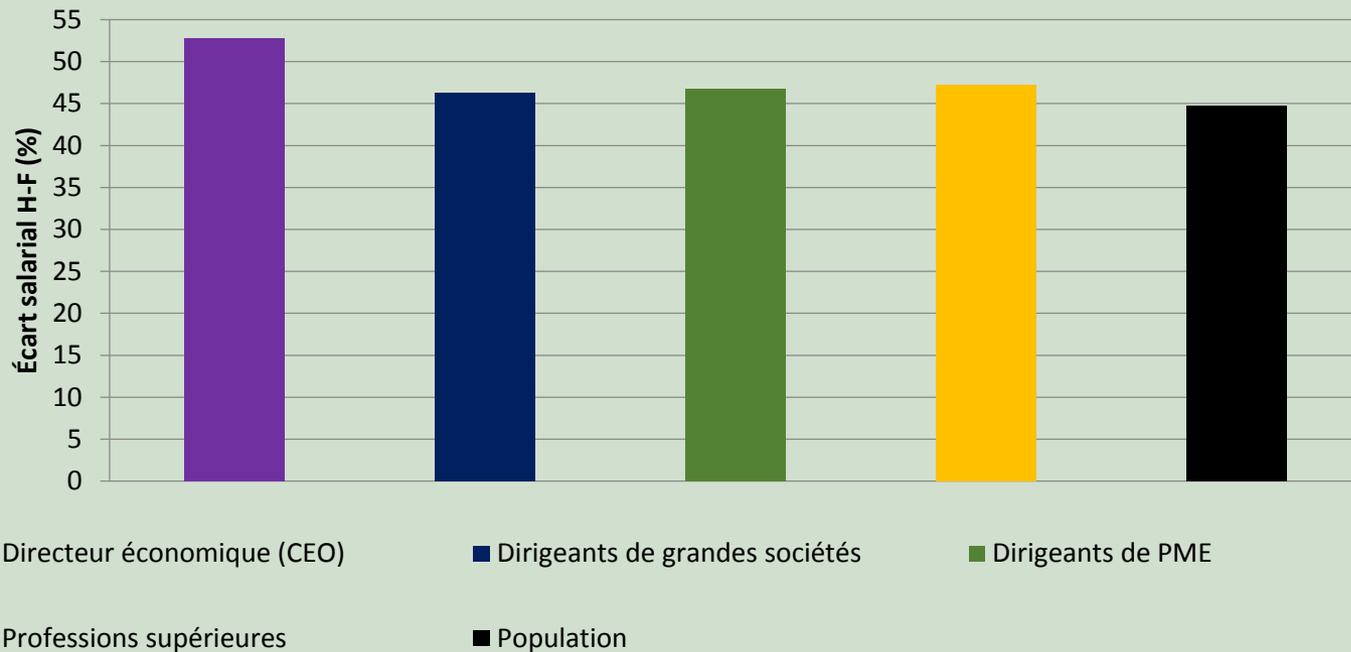


... ou encore le genre...

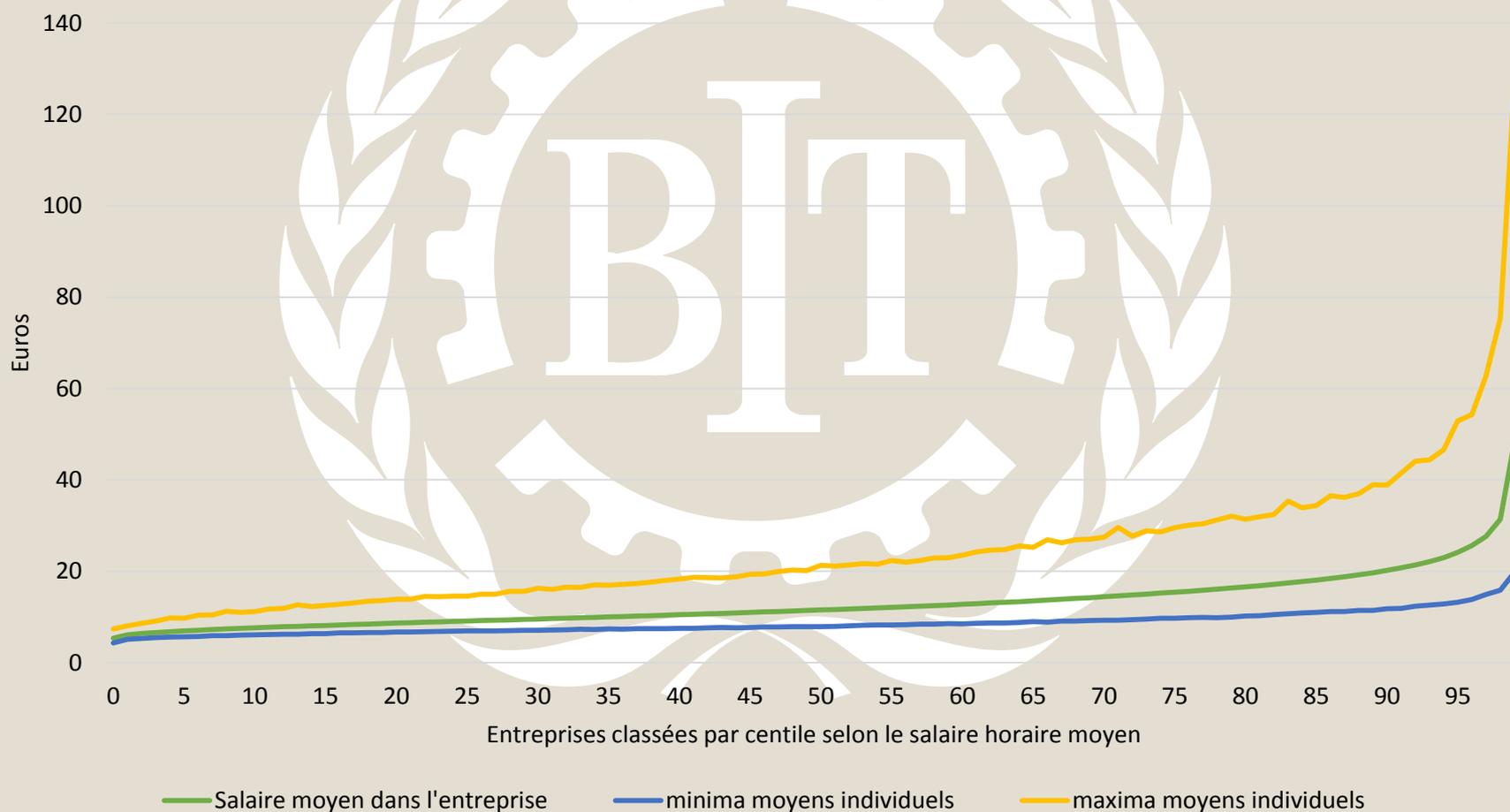


Écart salarial hommes-femmes dans les les 1% du sommet de l'échelle salariale

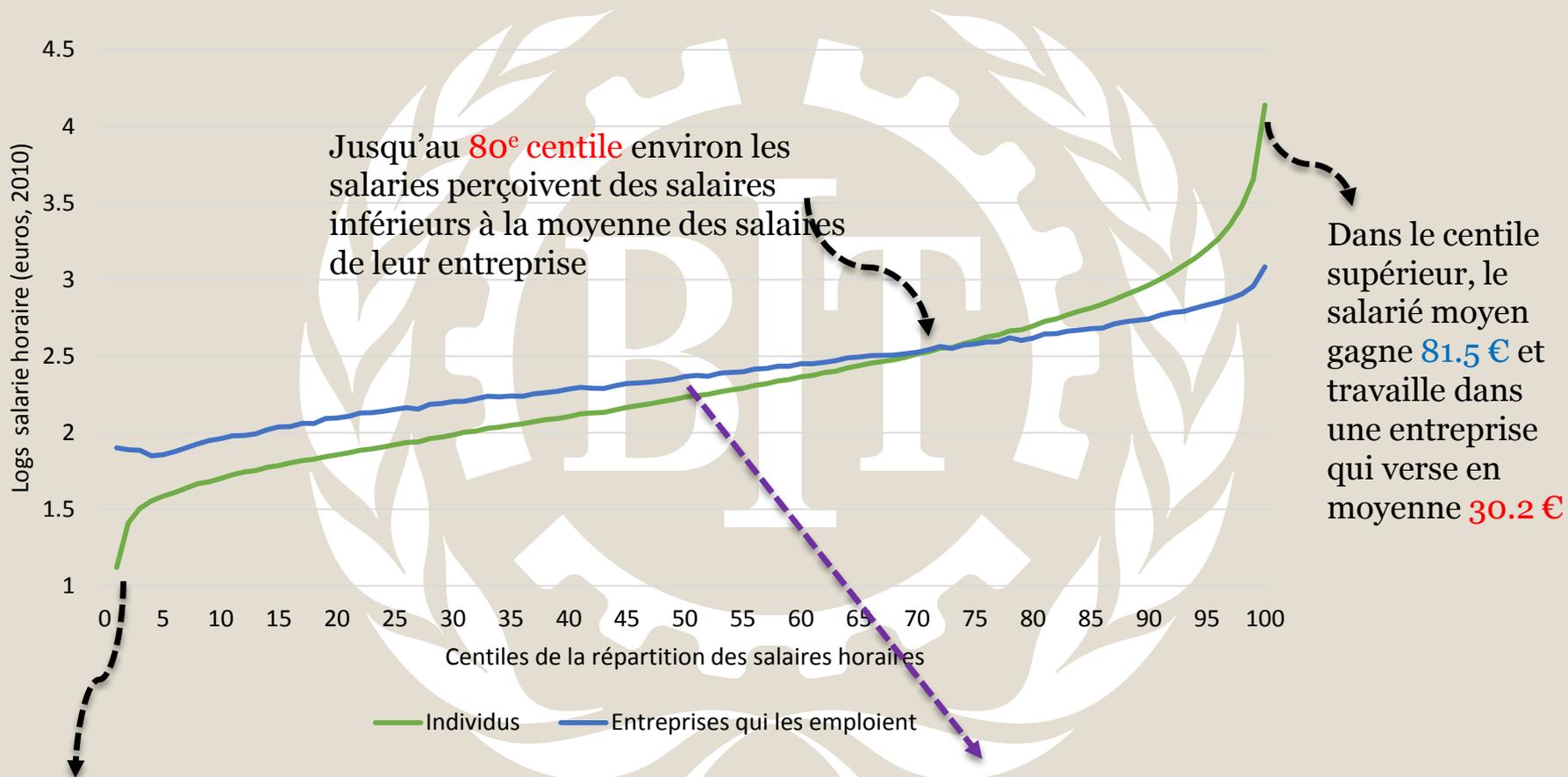
Écart par catégorie professionnelle
dans le 1% du sommet de la distribution salariale



Inégalités *intra* et *inter* entreprises: entreprises classées selon leur salaire moyen et salaires minima et maxima des individus



Salaires moyens des individus dans leurs entreprises



Dans le centile inférieur, le salarié moyen gagne **3.8 €** et travaille dans une entreprise qui verse en moyenne **9.5 €**

La pente plus **accentuée** de la courbe des individus montre que de considérables inégalités **intra**entreprises se combinent aux inégalités **inter**entreprises

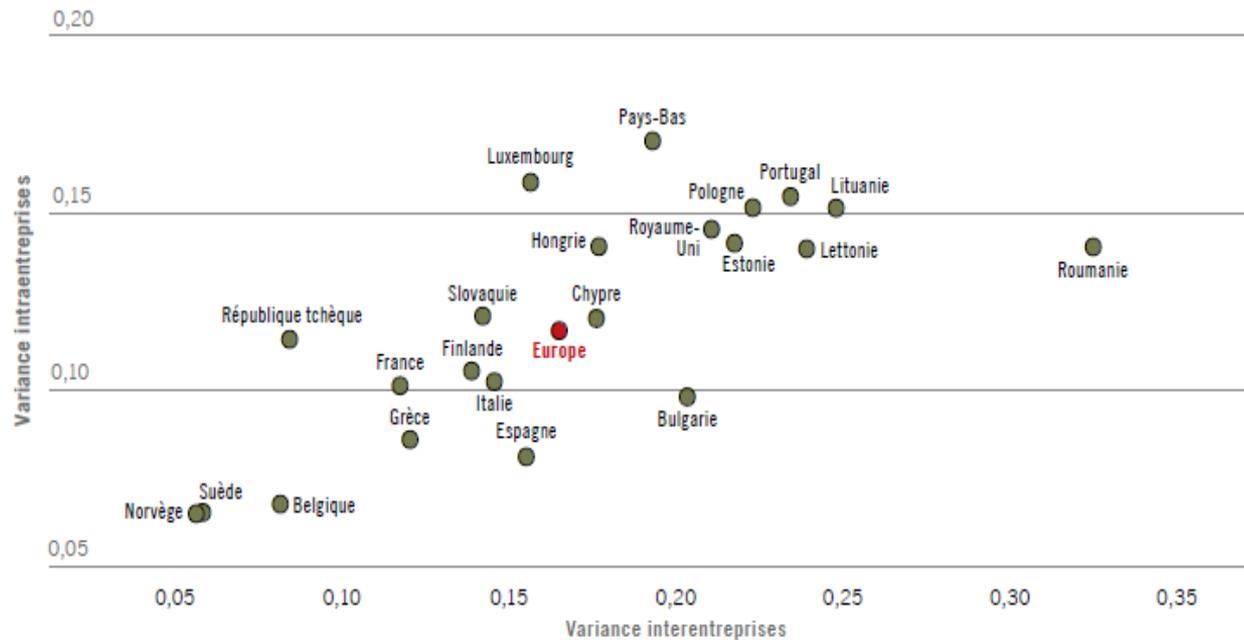
Décomposition de la *variance totale* des salaires entre ses composantes «intra» et «inter»

	Variance totale des salaires	Variance intraentreprises (en % du total)	Variance interentreprises (en % du total)
2002	86 €	41.9 %	58.1 %
2006	79 €	46.4 %	53.6 %
2010	65 €	43.4 %	56.6 %

En Europe, sur la période, la composante « intra » représente environ **42 %** des inégalités salariales totales

Relations entre inégalités «inter» et inégalités «intra»

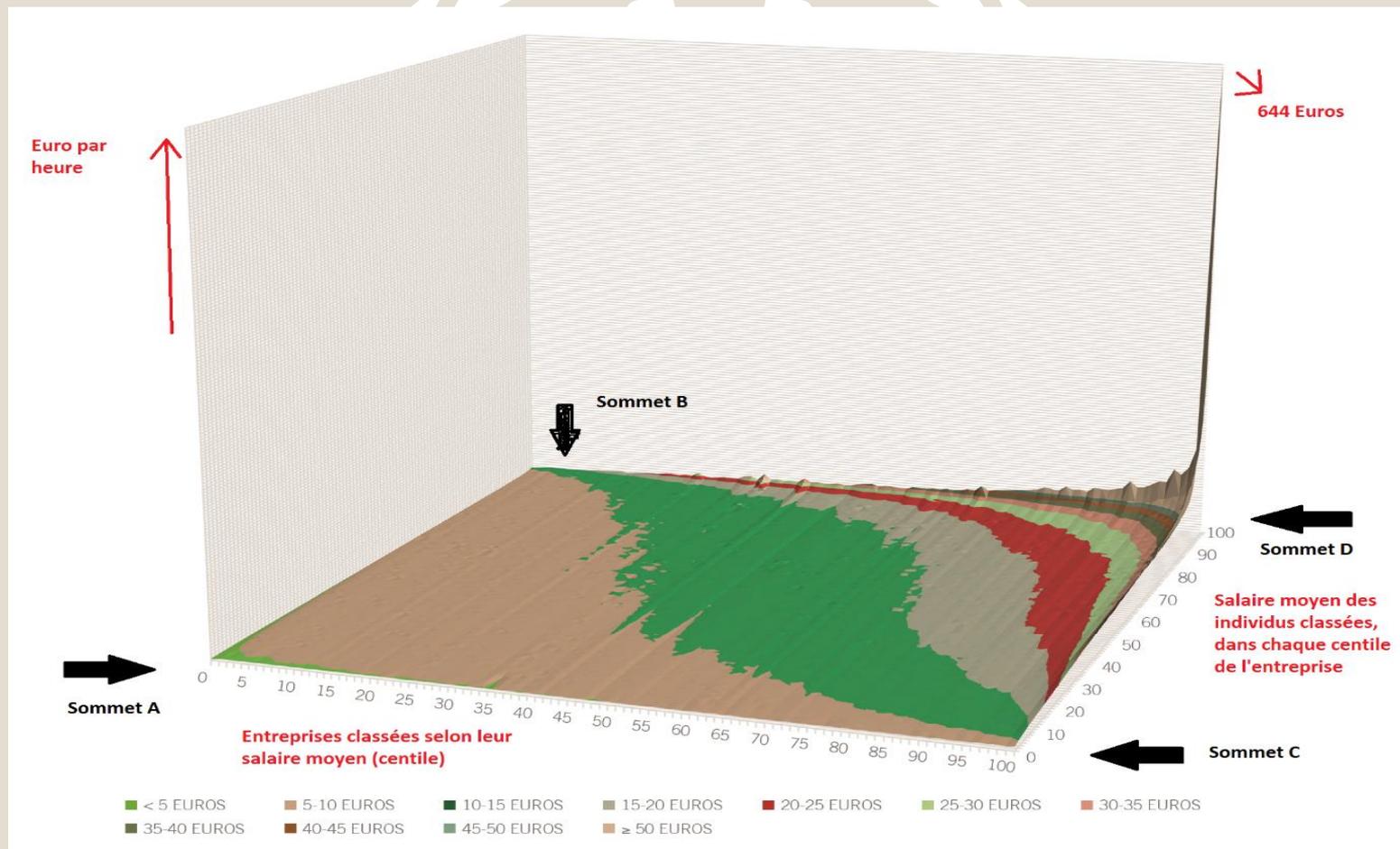
Figure 51 Décomposition de la variance du salaire horaire
pour 22 économies d'Europe, 2010



Plus fortes
inégalités **intra**

Plus fortes inégalités **inter**

Distribution des inégalités salariales inter et intra entreprise(s) en Europe, via un graphique 3D





Partie III
Quelques
conclusions

Mesures nationales possibles pour réduire les inégalités excessives de salaires

- Salaire minimum et négociation collective.
- Au sommet de l'échelle salariale: autorégulation ou plus de réglementation?
- Gains de productivité dans des entreprises durables.
- Réduire les inégalités salariales entre catégories de travailleurs, notamment l'écart entre hommes et femmes.

