



► Note d'information

Préparée pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

Février 2025

Vers un travail décent pour tous Le rôle des politiques salariales, y compris le salaire vital

Principaux éléments de réflexion pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social

- **Malgré une croissance des salaires en 2022 et 2023, des millions de travailleurs dans le monde continuent de percevoir des salaires et des revenus qui sont insuffisants pour un niveau de vie décent.** Dans de nombreux pays, les systèmes de salaire minimum sont inadéquats et n'ont pas réussi à suivre le rythme de l'inflation pendant la crise du coût de la vie. Dans les économies en développement, au problème des bas salaires s'ajoute la forte proportion de travailleurs à leur propre compte, dont les revenus sont encore plus faibles que ceux des salariés et qui travaillent pour la plupart dans l'économie informelle, avec une protection sociale et une protection des travailleurs limitées.
- **Si les inégalités salariales ont reculé dans une majorité de pays depuis le début du siècle, elles restent élevées dans de nombreuses économies et énormes à l'échelle mondiale.** Dans tous les groupes de revenu, les femmes ont toujours des salaires inférieurs à ceux des hommes.
- **Les politiques salariales, y compris le salaire vital, contribuent à réduire la pauvreté et les inégalités et à faire progresser la justice sociale.** La négociation collective et/ou la fixation d'un salaire minimum légal adéquat dans le cadre d'un dialogue social tripartite devraient être consolidées comme la voie à suivre pour fixer et ajuster les salaires.
- **En 2024, les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont conclu un accord à appliquer** pour l'estimation et l'opérationnalisation des salaires vitaux dans le cadre de processus globaux de fixation des salaires, en tenant compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques.

► Tendances en matière d'inégalités salariales et de revenus du travail

Après avoir été poussée en terrain négatif pendant la période de forte inflation, la croissance des salaires réels est redevenue positive, comme le montre la figure 1, mais les salaires de nombreux travailleurs restent inférieurs à leur niveau antérieur à la crise du coût de la vie. Entre 2006 et 2024, la croissance annuelle moyenne des salaires réels dans le monde a oscillé entre un maximum de 3,1 pour cent en 2007 et un minimum de -0,9 pour cent en 2022¹. Après de nombreuses années de croissance positive des salaires réels, l'inflation élevée les a fait reculer de 0,9 pour cent à l'échelle mondiale et a déclenché une crise du coût de la vie.

Le retour à une croissance positive des salaires réels dans le monde en 2023 et en 2024 est bienvenu, mais il masque de fortes disparités entre les régions.

Tout au long de la période, la croissance des salaires a été nettement plus rapide dans les économies en développement – plus particulièrement en Chine – que dans les économies développées. Les tendances régionales montrent une croissance rapide des salaires réels en Asie et dans le Pacifique ainsi qu'en Europe de l'Est dans les années qui ont suivi la pandémie de COVID-19, tandis qu'une croissance plus lente (voire négative) a été observée en Afrique, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, ainsi qu'en Amérique du Nord. Dans les économies développées du G20, la croissance des salaires réels a été négative en 2022 comme en 2023.

Même si plus de pays que d'habitude ont ajusté le niveau de leur salaire minimum pour protéger les travailleurs faiblement rémunérés des effets de l'inflation, les ajustements ont généralement été insuffisants pour suivre le rythme de hausse du coût de la vie. Sur un échantillon de 160 pays, seulement 14 pour cent ont enregistré une augmentation du salaire minimum réel en 2021 et 27 pour cent en 2022 (OIT, 2024a). Ce problème a été aggravé par le fait que les ménages à faible revenu ont, en moyenne, été confrontés à des niveaux d'inflation plus élevés. Ils consacrent en effet une part plus importante de leurs revenus à des biens essentiels tels que la nourriture, le logement et l'énergie, dont les prix ont particulièrement augmenté pendant la crise du coût de la vie.

Les salaires minima sont toujours insuffisants dans de nombreux pays. Fixés par la législation ou la négociation collective, des salaires minima sont en vigueur dans 90 pour cent des États Membres de l'OIT, ce qui veut dire que 57 millions de salariés résident dans

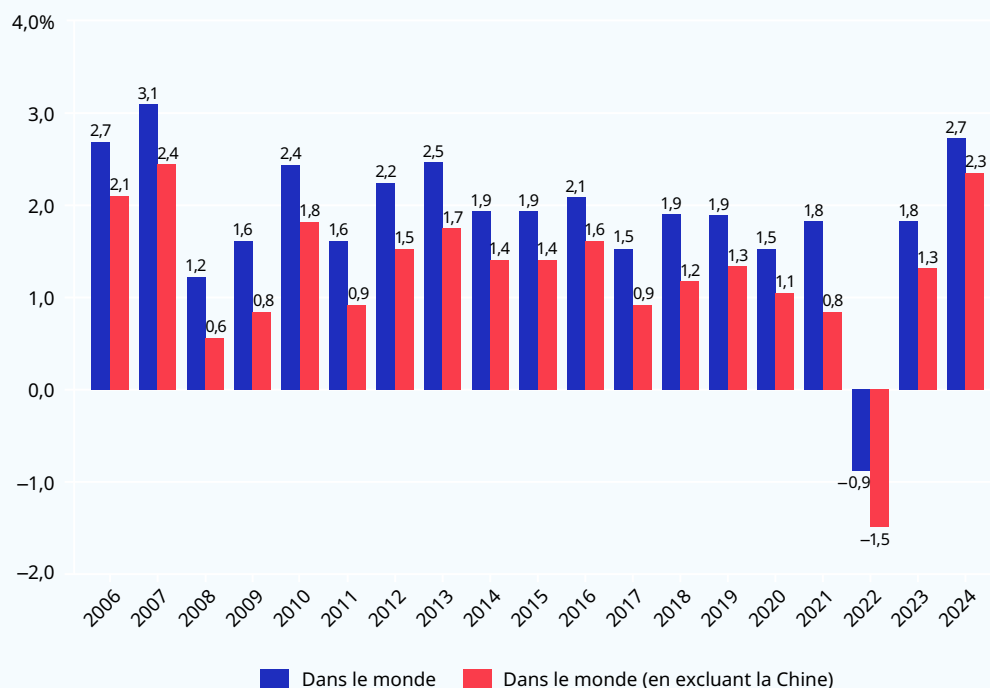
des pays dépourvus de système de salaire minimum (*ibid.*). Les salaires minima sont fixés en moyenne à environ 55 pour cent du salaire médian dans les pays développés et à 67 pour cent du salaire médian dans les pays en développement. Des ajustements suffisamment fréquents sont indispensables pour maintenir les salaires minima à un niveau suffisant. Au niveau mondial, sur la période 2010-2019, seuls 54 pour cent des pays disposant de salaires minima légaux ont ajusté leurs taux au moins tous les deux ans. En conséquence, les salaires minima sont parfois inférieurs au seuil de pauvreté. En outre, on estime que 18 pour cent des pays disposant de salaires minima légaux excluent de la réglementation soit les travailleurs agricoles, soit les travailleurs domestiques, voire ces deux catégories.

Le non-respect du salaire minimum est très problématique. On estime que 266 millions de salariés dans le monde gagnent moins que les salaires horaires minima en vigueur, avant tout en raison du non-respect de la réglementation. L'une des principales causes tient à l'informalité, qui constitue une entrave de taille aux droits des travailleurs en général, et notamment à l'application des salaires minima. Dans le monde entier, la part de l'emploi informel a légèrement diminué au cours des vingt dernières années, mais le nombre de travailleurs employés de manière informelle a en fait augmenté au cours de la même période, passant de 1,7 milliard à plus de 2 milliards (*ibid.*).

Depuis le début du siècle, les inégalités salariales ont diminué dans approximativement les deux tiers des pays du monde. Pourtant, elles demeurent élevées dans de nombreuses économies, et plus encore à l'échelle mondiale. Les inégalités salariales ont reculé entre 2006 et 2021 dans les deux tiers des 72 pays pour lesquels des données étaient disponibles (*ibid.*). Le salaire médian mondial est passé de 525 dollars É.-U. PPA par mois en 2006 à 825 dollars É.-U. PPA en 2021 pour un emploi à plein temps. Cette évolution positive ne doit cependant pas occulter le fait que les inégalités salariales restent très importantes dans de nombreux pays et que les inégalités mondiales relatives au pouvoir d'achat des salaires sont toujours énormes. Alors que le salaire mensuel moyen estimé dans le monde en 2021 s'élève à 1 728 dollars É.-U. PPA, 10 pour cent des travailleurs salariés gagnent moins de 250 dollars É.-U. PPA par mois; et 1 pour cent, moins de 62 dollars É.-U. PPA. À l'opposé, 5 pour cent des travailleurs gagnent plus de 6 037 dollars É.-U. PPA par mois; et 1 pour cent,

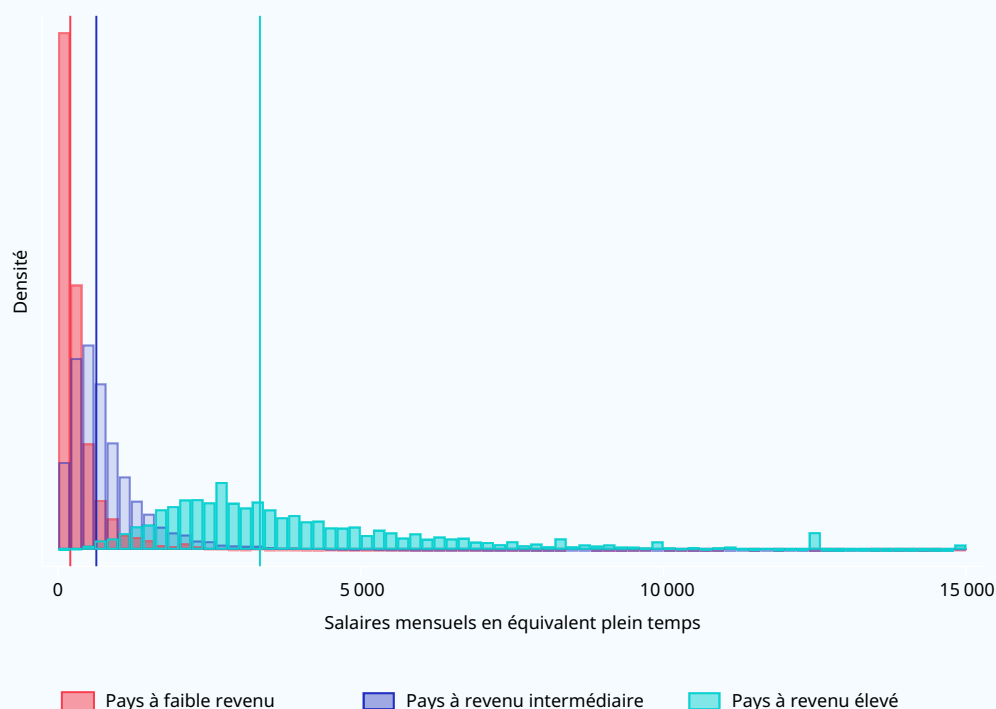
¹ Sauf indication contraire, toutes les statistiques présentées dans cette note proviennent de OIT (2024a).

► **Figure 1. Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels dans le monde, 2006-2024 (pourcentage)**



Source: Estimations du BIT à partir de sources nationales officielles enregistrées dans ILOSTAT et la base de données mondiale du BIT sur les salaires.

► **Figure 2. Répartition mondiale des salaires en 2021 sur la base d'une rémunération mensuelle en équivalent plein temps, par groupe de revenu (en dollars É.-U. internationaux PPA de 2021)**



Source: Estimations du BIT fondées sur des données d'enquêtes nationales provenant de 82 pays.

plus de 11 111 dollars É.-U. PPA. Dans l'ensemble, les 10 pour cent de salariés les moins bien payés perçoivent environ 0,5 pour cent de la masse salariale totale, tandis que les 10 pour cent les mieux payés en touchent près de 38 pour cent.

Les salaires médians varient considérablement selon les groupes de revenu. La figure 2 montre la répartition des salaires (convertis en dollars É.-U. internationaux PPA de 2021 pour faciliter les comparaisons) par groupe de revenus, avec des lignes verticales indiquant les salaires mensuels médians. Il en ressort que la moitié des travailleurs salariés gagnent moins de 201 dollars É.-U. PPA par mois dans les pays à faible revenu, moins de 630 dollars É.-U. PPA dans les pays à revenu intermédiaire et moins de 3 333 dollars É.-U. PPA dans les pays à revenu élevé.

Dans tous les groupes de revenu analysés, les femmes et les travailleurs de l'économie informelle sont surreprésentés au bas de l'échelle de répartition des salaires. Il ressort de l'estimation de l'écart salarial entre les sexes à différents déciles de la répartition des salaires que les hommes gagnent plus que les femmes dans tous les groupes de revenu et sur toute l'échelle salariale. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et de la tranche supérieure, cet écart salarial est plus important au bas de l'échelle. Dans les pays à revenu élevé, l'écart tend à être plus faible au bas de l'échelle salariale qu'au sommet. Quant à la situation des travailleurs migrants, elle 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 supérieur et à revenu élevé, tandis qu'ils sont surreprésentés en haut de l'échelle salariale dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et à faible revenu. Il est toutefois possible que ces chiffres ne reflètent pas correctement la situation des réfugiés, qui ne sont peut-être pas inclus dans les statistiques.

Dans les pays à revenu faible et intermédiaire, les travailleurs non salariés – c'est-à-dire les employeurs, les travailleurs à leur compte, les travailleurs familiaux et les travailleurs des coopératives – représentent une grande partie, voire la majorité, de la population active, principalement dans l'économie informelle. Étant donné qu'ils se trouvent de manière disproportionnée à l'extrémité inférieure de la répartition des revenus du travail, il n'est pas surprenant que les inégalités augmentent lorsqu'ils sont inclus dans la mesure. Les travailleurs non salariés englobent une plus grande proportion de femmes et de travailleurs de l'économie informelle. Lorsque l'écart de rémunération entre hommes et femmes est calculé en incluant les travailleuses non salariées, l'écart se creuse, ce qui met en évidence la situation particulièrement vulnérable de ces femmes. Quel que soit leur sexe, les travailleurs à leur propre compte dans les pays à revenu faible ou intermédiaire sont souvent désavantagés sur le marché du travail. Le travail à son compte s'effectue généralement en dehors de l'économie formelle, où les mauvaises conditions de travail et l'absence de protection des travailleurs sont monnaie courante.

► Le rôle des politiques salariales, y compris le salaire vital

Étant donné le rôle important que jouent les salaires dans les moyens de subsistance de nombreux ménages, une répartition plus équitable des fruits du travail est primordiale pour éliminer la pauvreté, de même que pour parvenir à un travail décent pour tous et à l'inclusion sociale².

Institutions principales et principes de l'OIT en matière de fixation des salaires

Conformément aux normes internationales du travail, les méthodes de fixation des salaires devraient être fondées sur les institutions et principes suivants:

- la négociation collective et/ou la fixation du salaire minimum légal dans le cadre 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, devraient être pris en compte 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 solides devraient être utilisées dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles;

² La [Déclaration de Philadelphie de l'OIT \(1944\)](#) reconnaît le rôle de l'Organisation internationale du Travail pour faire progresser «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection» (III d)).

- la situation au sein des pays et les causes profondes des bas salaires devraient être prises en compte.

Le salaire vital selon l'OIT

Selon la réunion tripartite d'experts de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue en février 2024, «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, 2024b).

Conformément à la Constitution de l'OIT et à la Déclaration de Philadelphie, et à l'esprit de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'OIT désigne la notion de salaire vital comme étant:

- le niveau de salaire qui est nécessaire pour assurer aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent compte tenu de la situation du pays et est calculé sur la base du travail effectué pendant les heures normales de travail;
- calculé conformément aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital;
- à atteindre au moyen du processus de fixation des salaires, conformément aux principes de l'OIT relatifs à la fixation des salaires.

Les «heures normales de travail» renvoient au nombre d'heures mises à disposition de l'employeur dans le cadre du temps de travail légal fixé par la réglementation et la pratique nationale. Les heures supplémentaires sont exclues de cette définition.

Principes pour l'estimation du salaire vital

Les estimations du salaire vital transposent la notion de salaire vital en valeur monétaire nationale. Ces estimations peuvent alimenter et éclairer un dialogue social fondé sur des données factuelles pour la fixation des salaires. Les méthodes relatives au salaire vital doivent suivre un certain nombre de principes (*ibid.*):

- estimation des besoins des travailleurs et de leur famille à l'aide de méthodes fondées sur des données factuelles;
- consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les estimations du salaire vital et l'implication des partenaires sociaux dans l'ensemble du processus, le but étant d'en garantir l'appropriation nationale et/ou locale;
- transparence, notamment au moyen d'informations sur les sources de données et les méthodes de traitement, qui soient vérifiables, exhaustives et reproductibles;

- fiabilité des données en termes de représentativité et transparence des méthodes de collecte;
- accessibilité publique en temps utile des estimations, des données et des méthodes;
- indications précisant si le montant des estimations est brut ou net, à savoir si des postes tels que les cotisations de sécurité sociale sont inclus ou non;
- ajustements réguliers visant à prendre en considération les variations du coût de la vie et des habitudes de consommation;
- contrôle de la qualité, y compris examen technique approfondi, validation et réexamen périodique en vue d'apporter régulièrement des améliorations;
- promotion de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que de la non-discrimination;
- prise en compte du contexte régional ou local et des réalités socio-économiques et culturelles.

Modalités d'opérationnalisation du salaire vital

Ces dernières années, les initiatives volontaires relatives au salaire vital se sont multipliées, émanant notamment d'entreprises multinationales, que ce soit à titre individuel ou dans le cadre d'initiatives multipartites. Bien qu'elles ne présentent pas toutes le même niveau de mise en œuvre, ces initiatives ont donné une grande visibilité à la notion de salaire vital. Nombre d'entre elles aboutissent à des estimations supérieures au salaire minimum légal en vigueur. Par conséquent, dans certains cas, en versant une rémunération basée sur une estimation du salaire vital, les multinationales ont amélioré le niveau de vie de certains travailleurs et de leur famille. Pour autant, beaucoup de ces initiatives ne sont pas encore fondées sur les principes de l'OIT en matière de fixation des salaires, en particulier le dialogue social tripartite et/ou la négociation collective, et ne font pas non plus appel aux autres institutions nationales compétentes telles que les commissions sur le salaire minimum. Le contexte local et les causes profondes des bas salaires, de même que les facteurs économiques, ne sont pas toujours pris en considération, en particulier dans l'opérationnalisation des salaires vitaux.

L'opérationnalisation des salaires vitaux ne doit pas s'appuyer sur une approche universelle, mais tenir compte des différences locales ou régionales dans les pays. Le dialogue social tripartite ou bipartite, en particulier la négociation collective, sont des mécanismes essentiels à l'opérationnalisation des salaires vitaux. Le dialogue social, notamment la négociation collective, contribue à une répartition équitable des gains générés grâce à la valeur ajoutée le long des chaînes d'approvisionnement mondiales.

Toute stratégie durable visant à promouvoir les salaires vitaux doit dépasser le cadre des seuls mécanismes de fixation des salaires et 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. Elle devrait également veiller à ce que la croissance 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.

L'opérationnalisation du principe du salaire vital dans le cadre du processus global de fixation des salaires devrait reposer sur des données factuelles et tenir compte des principes fondamentaux de l'OIT relatifs à la fixation des salaires, à savoir (OIT, 2024b):

- tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs économiques dans les processus de fixation des salaires;
- renforcer le dialogue social et donner un pouvoir accru aux institutions chargées de la fixation des salaires, en particulier la négociation collective;
- promouvoir la progression graduelle des salaires minima vers les salaires vitaux;
- garantir une appropriation nationale et/ou locale;
- veiller à l'égalité entre femmes et hommes et à la non-discrimination;
- utiliser des données et des statistiques solides et fiables dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles;
- tenir compte des causes profondes des bas salaires et des difficultés qui y sont associées, 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;
- reconnaître le rôle de l'État.

► Priorités pour renforcer les politiques salariales et instaurer un salaire vital

Les politiques salariales, y compris le salaire vital, contribuent à réduire la pauvreté et les inégalités et à faire progresser la justice sociale.

- La négociation collective et/ou la fixation d'un salaire minimum légal adéquat dans le cadre d'un dialogue social tripartite devraient être consolidées comme la voie à suivre pour fixer et ajuster les salaires.
- Les principes de l'OIT devraient être suivis pour l'estimation et l'opérationnalisation du salaire vital dans le cadre des processus globaux de fixation des salaires. Il s'agit notamment d'aligner les diverses initiatives en faveur du salaire vital sur les principes de l'OIT relatifs aux processus de fixation des salaires.

► Références

- OIT (Organisation internationale du Travail). 2020a. [*Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Sixième édition: estimations actualisées et analyses.*](#)
- . 2020b. «[The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differentials between Migrants and Nationals](#)», Key Findings.
- . 2021a. [Le travail décent et la productivité](#), GB.341/POL/2.
- . 2021b. [Les inégalités et le monde du travail](#), ILC.109/IV(Rev.).
- . 2021c. [Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19](#). Genève: BIT.
- . 2024a. [Global Wage Report 2024-25: Is wage inequality decreasing globally?](#) Résumé en français: «[Rapport mondial sur les salaires 2024-25: vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?](#)». Genève: BIT [rapport complet en français à paraître].

► **Note d'information**

Vers un travail décent pour tous: le rôle des politiques salariales, y compris le salaire vital

- . 2024b. [*Rapport de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital*](#), GB.350/POL/1.
- . 2024c. [*Les politiques salariales, y compris le salaire vital*](#), MEWPLW/2024.
- . 2024d. [*World Employment and Social Outlook: May 2024 Update*](#), ILO Brief.

Contact

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

Conditions de travail et égalité
Courriel: inwork@ilo.org

DOI: doi.org/10.54394/DHMM9406



Cette note est mise à disposition dans le cadre d'une licence [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) qui autorise la reproduction, le partage et l'adaptation (y compris la traduction) du contenu, quel qu'en soit le motif. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source originale.