



Organisation  
internationale  
du Travail

# ► Méthodologie pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille dans le cadre de la fixation des salaires, y compris du salaire vital





# Introduction

## ► 1. Introduction

La mise en place d'institutions efficaces pour la fixation des salaires – notamment pour la fixation du salaire minimum et la négociation collective des salaires – peut contribuer à garantir une part juste et équitable des fruits du progrès pour tous. L'exercice consistant à négocier et à déterminer un niveau de salaire adéquat peut toutefois s'avérer délicat. Cela nécessite, en effet, d'adopter une approche fondée sur des données probantes qui tienne compte des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que de différents facteurs économiques. Cette approche est importante pour garantir que la justice sociale et le progrès économique vont de pair, tel que cela est reconnu par plusieurs instruments de l'OIT, notamment la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

Ces dernières années, le «salaire vital» est également devenu un sujet d'intérêt majeur. Reconnaisant la nécessité de parvenir à un accord tripartite sur cette question, l'OIT a organisé, au mois de février 2024, une réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital. À cette occasion, les experts ont adopté des conclusions qui ont été approuvées par le Conseil d'administration du BIT lors de sa réunion du mois de mars 2024. Ces conclusions apportent des précisions sur un large éventail de questions relatives au salaire vital, notamment sur la notion de salaire vital, les principes à suivre dans le cadre de l'estimation du salaire vital, les modalités d'opérationnalisation du salaire vital et l'action future du Bureau international du Travail.

Selon ces conclusions, 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 qui 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.

Le texte intégral de ces conclusions est reproduit au sein de l'annexe.

Le présent document décrit de manière détaillée l'une des méthodologies pouvant être utilisée par les gouvernements et les partenaires sociaux pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille, selon le contexte national, notamment dans le cadre du dialogue social sur les salaires et le salaire vital. Il s'agit d'un document technique regroupant différentes orientations sur la manière dont les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages – un type d'enquêtes facilement accessible et qui est mené à intervalles réguliers par les bureaux nationaux de statistique de nombreux pays – peuvent être utilisées pour estimer ces besoins en faisant appel à une approche multidimensionnelle qui tienne compte du coût d'une alimentation suffisante, d'un logement convenable, de la santé et de l'éducation et des autres besoins essentiels.

Cette méthodologie a été élaborée et testée au départ au sein de quatre pays pilotes – le Costa Rica (OIT 2021a), l'Éthiopie (OIT 2021b), l'Indonésie (OIT 2021c) et le Viet Nam (OIT 2021d) – dans le cadre d'un projet de coopération technique financé par le ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas, dans le but de renforcer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à négocier et à fixer des niveaux de salaire adéquats. Cette méthodologie est conforme aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital, tels que la transparence, l'accessibilité publique, le recours à des méthodes fondées sur des données factuelles et la fiabilité des données, ainsi que la prise en considération du contexte régional ou local et des réalités socio-économiques et culturelles.

Pour garantir l'appropriation de cette méthodologie au niveau national, les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées sur les estimations du salaire vital et impliquées tout au long du processus destiné à leur élaboration. En ce sens, cette méthodologie est suffisamment souple pour pouvoir être adaptée au niveau national, par le biais du dialogue social, selon les circonstances spécifiques à chaque des pays.

La présente méthodologie s'appuie sur la littérature existante en la matière et sur d'autres méthodologies disponibles<sup>1</sup>. Cependant, le processus d'élaboration de cette méthodologie a été guidé par la volonté d'élaborer une méthodologie qui soit non seulement facilement adaptable aux circonstances spécifiques à chaque pays, ce qui contribue à promouvoir son appropriation au niveau national et le dialogue social, mais qui puisse également être appliquée dans un laps de temps très court ou en période de restrictions budgétaires, en ayant recours aux données complètes collectées par les bureaux nationaux de statistique.

Si la méthodologie présentée au sein de ce document peut être utilisée pour estimer le niveau de salaire nécessaire pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille, il convient de garder à l'esprit certaines mises en garde – formulées dans les différentes sections du rapport – et d'envisager certaines améliorations qui pourraient s'avérer nécessaires. En effet, aucune méthodologie ne sera jamais en mesure de saisir toute la complexité et la diversité des besoins du ménage de chaque travailleur. En outre, dans la mesure où cette méthodologie n'a été testée qu'au sein de pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, il convient d'évaluer son degré de pertinence dans les pays développés et, le cas échéant, d'envisager d'éventuels ajustements en vue de son utilisation dans les pays développés.

Enfin, il convient de rappeler la nécessité de tenir compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques pertinents dans le cadre de l'opérationnalisation du salaire vital. La présente méthodologie est axée uniquement sur les besoins des travailleurs et de leur famille et devrait être utilisée conjointement avec les données et les informations disponibles sur les facteurs économiques pertinents. Les 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, devraient également être prises en considération dans le cadre de l'opérationnalisation du salaire vital.

Le rapport se divise en six chapitres distincts. Le chapitre 1 offre un bref aperçu du cadre conceptuel de la méthodologie et des hypothèses sous-jacentes, tandis que les chapitres 2 à 5 expliquent de manière détaillée comment estimer le coût d'un niveau de vie décent pour chacun des quatre postes de dépenses envisagés: alimentation, logement, santé et éducation, et autres biens et services essentiels. Enfin, le chapitre 6 explique, quant à lui, comment synthétiser les résultats obtenus à partir des chapitres 2 à 5 pour estimer le salaire vital en se basant sur le postulat retenu quant à la taille de la famille et au nombre d'adultes économiquement actifs au sein de chaque famille.

<sup>1</sup> De Rowntree (1901) à la méthode d'estimation des seuils de pauvreté nationaux de la Banque mondiale, en passant par les travaux sur l'estimation du salaire vital menés par Anker et Anker (2017).

## ► 1. Bref aperçu de la méthodologie

---

Ce chapitre offre, en premier lieu, un bref aperçu du cadre méthodologique élaboré pour estimer le salaire vital. Cette méthodologie se base sur les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages menées par les bureaux nationaux de statistique afin d'estimer séparément le coût de chacun des quatre postes de dépenses concernés: une alimentation suffisante, un logement convenable, un accès à la santé et à l'éducation, et les autres besoins essentiels. Les différentes étapes de cette méthodologie destinée à estimer ces quatre postes de dépenses sont exposées de manière détaillée au sein des chapitres 2 à 5. Ces coûts estimés séparément dans un premier temps sont, par la suite, additionnés dans le but de pouvoir estimer les besoins globaux d'une famille de taille de référence. Ce processus exige de partir d'un postulat quant à la taille de la famille de référence à prendre en considération et d'envisager de recourir éventuellement à une échelle d'équivalence adulte, deux questions qui sont abordées dans la deuxième partie du présent chapitre. La troisième partie de ce chapitre examine les différentes hypothèses possibles quant au nombre d'adultes économiquement actifs au sein de chaque famille, ce qui permet, dans un deuxième temps, de convertir le coût total des besoins en une estimation du salaire vital. Enfin, ce chapitre s'achève par une description de la manière dont la méthodologie est conforme aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital, tels qu'énoncés au sein des conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (voir l'annexe).

### Une approche multidimensionnelle combinant mesures relatives et mesures absolues

La méthodologie de référence, qui peut être adaptée pour tenir compte des spécificités au niveau national, définit un cadre général permettant d'évaluer les besoins des travailleurs et de leur famille à travers une approche multidimensionnelle destinée à estimer le coût de la vie, en évaluant séparément chacune des quatre dimensions suivantes:

- a) **le coût de l'alimentation:** un régime alimentaire peu coûteux permettant de garantir un apport suffisant en calories, en protéines et en matières grasses et dont la composition est adaptée à la population cible. Le coût de l'alimentation est mesuré à l'aide d'une approche normative en se basant sur les besoins caloriques et nutritionnels définis par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO);
- b) **le coût du logement:** un logement de base mais décent, qui soit d'un niveau acceptable. Conformément aux recommandations du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), ce coût est mesuré à l'aide d'une approche normative basée sur les caractéristiques d'un logement convenable d'après les normes définies aux niveaux national et international, concernant notamment la surface habitable, la durabilité du logement, les installations et l'accès à l'eau;
- c) **le coût de la santé et de l'éducation:** les dépenses afférentes à une santé et une éducation de base constituent une catégorie distincte. Contrairement aux besoins concernant l'alimentation et le logement, le coût des besoins en matière de santé et d'éducation est estimé à l'aide d'une approche relative basée sur la répartition des dépenses dans le domaine de la santé et de l'éducation au niveau national;
- d) **le coût des autres biens et services essentiels:** toutes les autres dépenses (telles que l'habillement ou les transports) sont regroupées au sein d'une seule et même catégorie de dépenses, et leur coût est estimé, tout comme les besoins en matière de santé et d'éducation, à l'aide d'une approche relative basée sur la répartition des dépenses concernant les autres biens et services essentiels au niveau national.

Cette méthodologie combine donc mesures absolues, pour l'alimentation et le logement, et mesures relatives, pour la santé et l'éducation et les autres biens et services essentiels, une combinaison qui est en réalité conforme à l'esprit de la convention n° 131 (voir l'encadré 1). En effet, en combinant approches normatives et approches relatives, cette méthodologie présente l'avantage de prendre en considération non seulement la réalité socio-économique du pays concerné, mais également le niveau de vie des groupes sociaux qui ne perçoivent pas un salaire minimum.

### Encadré 1. Une combinaison de mesures absolues et de mesures relatives

Lorsque l'on souhaite estimer le coût des différents postes de dépenses relatives au coût de la vie de base, il est important d'examiner s'il convient d'adopter une mesure absolue (également dénommée «normative») ou une mesure relative. Les mesures absolues sont définies à l'aide de normes. Cela signifie, par exemple, qu'un «panier normatif» de biens et de services considérés comme représentant la norme minimale est défini d'un point de vue quantitatif et qualitatif afin de pouvoir par la suite déterminer le coût de ce panier selon le prix d'achat ou le prix du marché de ces biens et services. Inversement, les mesures relatives sont définies comme représentant une certaine proportion (par exemple, 60 pour cent) du revenu médian ou des dépenses médianes des ménages. Cela signifie que la valeur correspondant aux mesures relatives augmente à mesure que le bien-être social médian augmente.

Des mesures absolues ont été élaborées par Rowntree (1901) dans l'objectif de calculer le seuil de pauvreté et, à cette occasion, ce dernier a été amené à interroger près de 20 pour cent de la population de la ville de York, au Royaume-Uni. Rowntree a soigneusement calculé la somme d'argent hebdomadaire minimale «nécessaire pour permettre aux familles de satisfaire les besoins essentiels à une vie saine». Il a délibérément fixé le montant de cette somme au niveau le plus bas conseillé par les experts afin que «personne ne puisse contester le fait que ce montant déterminait la frontière avec la pauvreté réelle». Les individus et les ménages dont les revenus étaient inférieurs à ce niveau ont donc été définis comme étant pauvres. C'est cela que l'on désigne comme la pauvreté absolue.

Bien que cette méthodologie soit utilisée pour calculer le seuil de pauvreté, elle est également utilisée dans un certain nombre de pays, de manière similaire ou avec certaines variantes, pour déterminer le salaire minimum. En Indonésie, par exemple, la définition des «besoins nécessaires à une vie décente» ou «*kebutuhan hidup layak*» constitue en principe le panier normatif et consensuel de biens et de services pour un travailleur percevant un salaire minimum. Au Viet Nam, le décret n° 27/2018/ND-CP exige que le salaire minimum garantisse un «niveau de vie minimal» à tous les salariés du pays, répartis en quatre grandes régions économiques.

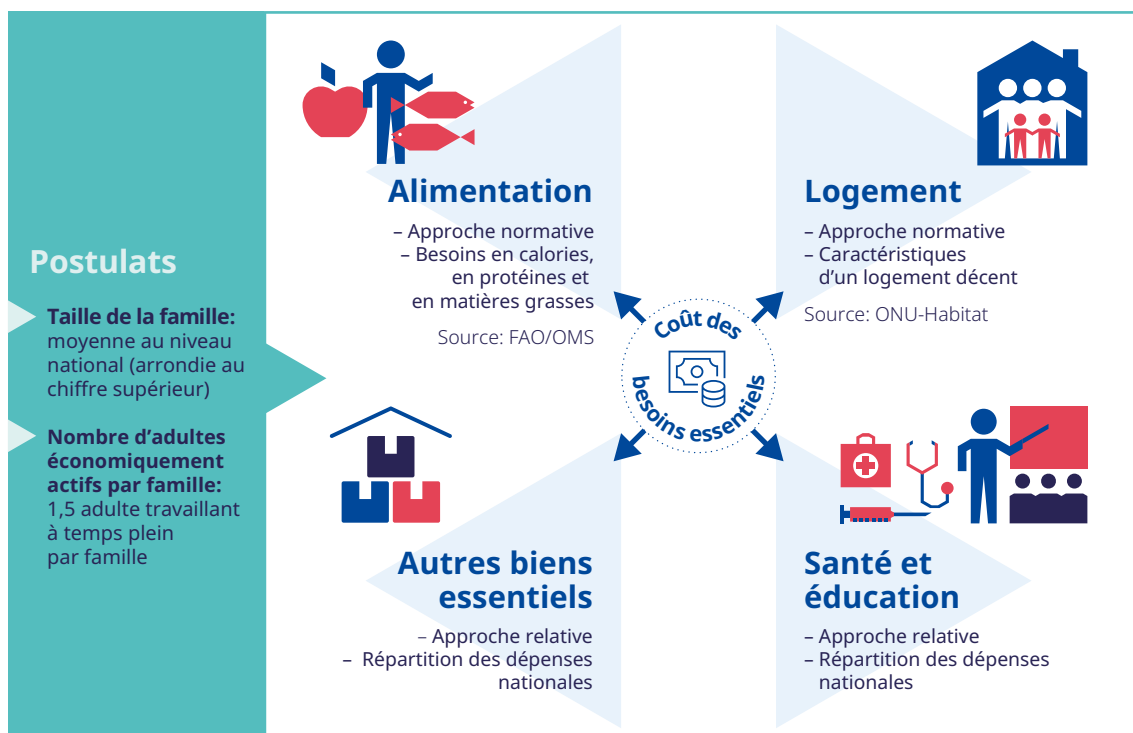
Les mesures relatives reflètent, quant à elles, l'idée que la définition des besoins fondamentaux évolue à mesure que les sociétés prospèrent. Au sens large, cela signifie que l'élimination de la pauvreté peut être considérée comme le fait d'avoir satisfait au besoin de fonctionner dans une société de manière socialement acceptable (Banque mondiale 2018). Tel que cela a été souligné par Franklin D. Roosevelt, le salaire permettant de garantir un niveau de vie décent devrait être supérieur au strict minimum vital<sup>1</sup>. Toutefois, il n'est pas toujours possible d'envisager une approche uniforme en la matière, dans la mesure où d'importantes différences de nature socio-économique peuvent exister entre les pays, que ce soit au niveau des structures productives, des caractéristiques démographiques ou des taux d'urbanisation. Les pays développés préfèrent généralement avoir recours à des mesures relatives, alors que les pays à revenu inférieur peuvent préférer commencer par adopter une approche davantage normative. En effet, dans les pays plus riches, au sein desquels la majeure partie de la population est en mesure de satisfaire aux niveaux minima absolus, la pauvreté peut revêtir une signification plus relative.

Notre méthodologie de référence est donc le fruit d'une combinaison entre éléments normatifs (pour l'alimentation et le logement) et éléments relatifs. Cela est également conforme à l'esprit de la convention n° 131 de l'OIT qui met en évidence une combinaison d'éléments à prendre en considération au niveau des besoins des travailleurs et de leur famille, tel que non seulement le «coût de la vie», mais également «les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux». Il semble donc plus judicieux d'adopter une combinaison de mesures absolues et de mesures relatives pour pouvoir estimer de manière dynamique les besoins des travailleurs et de leur famille.

<sup>1</sup> «Il me semble également évident qu'aucune entreprise dont l'existence dépend du seul fait de verser aux travailleurs un salaire inférieur au salaire vital n'a le droit de subsister dans ce pays. Par "entreprise", j'entends tous les commerces ainsi que toutes les industries; par "travailleurs", j'entends tous les travailleurs, les "cols blancs" comme les hommes en salopette; et par "salaire vital", plus qu'un simple salaire de subsistance, j'entends un salaire assurant un niveau de vie décent» (Roosevelt 1933).

Les figures 1 et 2 illustrent le cadre conceptuel de la méthodologie. La figure 1 expose les quatre dimensions des besoins des travailleurs et de leur famille, mentionnées précédemment, autour desquelles s'articule la présente méthodologie. La première étape consiste à estimer séparément le coût d'une alimentation adéquate, d'un logement convenable, de la santé et de l'éducation, et des autres besoins essentiels par personne (ou par équivalent adulte). Ces coûts estimés séparément sont ensuite additionnés pour estimer les besoins globaux par personne (ou par équivalent adulte). Pour convertir ces besoins individuels en besoins pour un travailleur et sa famille, il est nécessaire de partir d'un postulat quant à la taille d'une famille de référence (et du nombre d'équivalents adultes correspondant). Dans le cadre de la présente méthodologie, nous suggérons d'avoir ici recours à la taille moyenne d'une famille dans le pays concerné, arrondie au chiffre supérieur, afin de refléter la taille moyenne possible des familles. Toutefois, tel que cela est abordé au sein de la section suivante, cette décision sur la taille de la famille peut également être laissée à la discrétion de l'entité tripartite manifestant un intérêt à déterminer un salaire vital dans un contexte particulier. Par conséquent, il est envisageable de présenter plusieurs estimations en se basant sur différents scénarios quant à la taille de la famille, et la décision relative à la taille de la famille de référence devant être retenue peut constituer l'un des éléments flexibles de cette méthodologie.

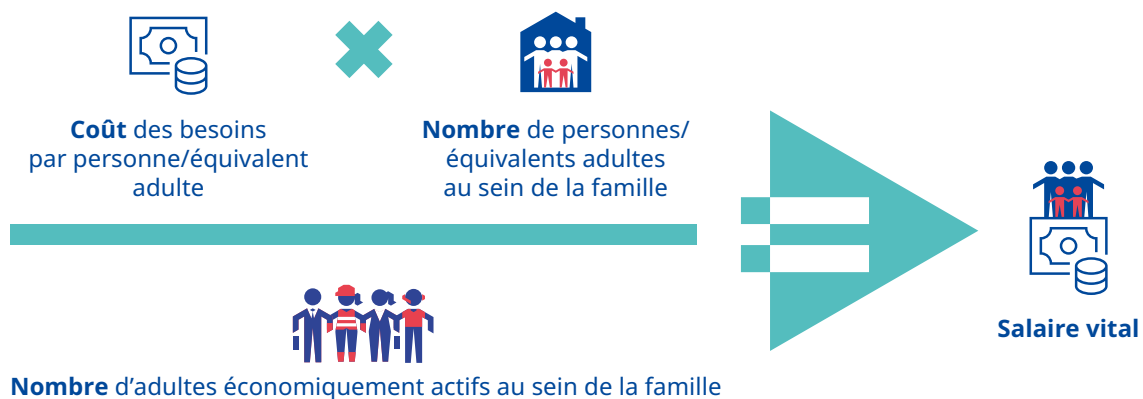
► Figure 1. Cadre conceptuel de la méthodologie de référence



Lorsque le recours à l'estimation des besoins des travailleurs et de leur famille a pour objectif de renforcer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à négocier et à fixer des niveaux de salaire adéquats, il est essentiel de convertir les besoins globaux d'une famille en un niveau de salaire suffisant permettant de subvenir à ces besoins: il s'agit ici du salaire vital. Cette étape nécessite, toutefois, de formuler un second postulat concernant cette fois le nombre d'adultes travaillant à temps plein par famille. Si l'on considère que deux salaires doivent suffire pour pouvoir subvenir à l'ensemble des besoins d'une famille, le montant de ce salaire devrait alors être équivalent à la moitié du coût total des besoins de la famille.

À l'inverse, si un seul salaire doit suffire à subvenir à l'ensemble des besoins d'une famille, alors le montant de ce salaire doit être égal au coût total de ces besoins. Par conséquent, tel que cela ressort de la figure 2, pour convertir les besoins globaux des travailleurs et de leur famille en un salaire vital, il est essentiel de diviser le montant correspondant à ces besoins par le nombre d'adultes économiquement actifs par famille. Dans le cadre de la présente méthodologie, nous suggérons de partir du postulat suivant, fixé de manière normative: 1,5 adulte travaillant à temps plein pour toute famille composée de plus d'une personne. Ce postulat est examiné au sein de la troisième section du présent chapitre.

► Figure 2. Estimation du salaire vital



## Taille de référence d'une famille et équivalence adulte

Tel qu'exposé dans la figure 2, l'estimation du coût de la vie par membre de la famille est multipliée par la taille d'une famille de référence. La taille et la composition de la famille revêtent donc une importance cruciale lorsqu'il s'agit d'estimer le montant du salaire vital. Doit-on, en effet, se baser sur la taille moyenne des ménages selon les statistiques nationales? Ou doit-on tenir compte de la taille des ménages figurant dans les tranches inférieures du marché du travail? Ou existe-t-il un autre ménage de référence pouvant être pris en considération? Il s'agit bien évidemment d'un élément revêtant une importance particulière: le montant du salaire permettant de subvenir aux besoins d'une famille composée de cinq personnes sera évidemment plus élevé que celui permettant de subvenir aux besoins d'une famille composée de trois personnes.

Dans le cadre de la présente méthodologie de référence, nous avons recours à la taille moyenne de la famille au niveau national, arrondie au chiffre supérieur. Il convient, cependant, de noter que les ménages les plus modestes ont tendance à être caractérisés par des familles plus nombreuses, ce qui peut se traduire par des besoins plus importants. En définitive, s'il est essentiel de définir la taille d'une famille de référence pour pouvoir estimer les besoins des travailleurs et de leur famille, cette décision devrait être laissée à la discrétion de l'entité tripartite manifestant un intérêt à déterminer un salaire vital dans un contexte particulier. Telle est d'ailleurs la raison pour laquelle les études menées au niveau national dans les différents pays pilotes contiennent des estimations faisant appel à différents scénarios quant à la taille de la famille, outre la taille moyenne d'une famille de référence au niveau national. Le fait d'avoir recours à différentes tailles de ménage permet de disposer d'informations pertinentes dans le cadre de la fixation du salaire minimum, et il peut s'avérer nécessaire de débattre de la question de la taille d'une famille de référence la plus appropriée dans un cadre donné.

L'une des autres questions concerne la possibilité d'avoir recours à des échelles d'équivalence adulte. Ces échelles sont utilisées pour tenir compte des économies d'échelle réalisées en raison de la cohabitation (par exemple, un seul réfrigérateur suffit pour une famille composée de quatre personnes), ainsi que du fait que les enfants peuvent avoir des besoins inférieurs à ceux des adultes. Deux types d'échelles d'équivalence sont ici utilisés :

- **Les échelles d'équivalence pour les besoins alimentaires et caloriques.** Comme cela est expliqué de manière détaillée au sein du chapitre sur l'estimation des besoins alimentaires, les recommandations sur les besoins en calories formulées par la FAO et l'OMS sont ici utilisées pour convertir l'ensemble des besoins en calories d'un ménage en «apport énergétique équivalent adulte» nécessaire pour un homme (AEEA). Ainsi, par exemple, si un homme adulte âgé de 30 à 60 ans a besoin de 2 950 kilocalories ( kcal) par jour et qu'une femme du même âge a besoin de 2 400 kcal par jour, les besoins en calories de la femme correspondent à 0,81 AEEA (soit  $2\,400 / 2\,950$ ), et les besoins en calories d'une telle famille s'élèvent à 5 350 kcal par jour, soit 1,81 AEEA (soit  $5\,350 / 2\,950$ ).
- **Les échelles d'équivalence pour la consommation totale des ménages**<sup>2</sup>. Nous avons recours à ce type d'échelles lorsque, par exemple, nous répartissons et nous classons les ménages d'un pays donné en quintiles (ou en déciles) sur la base des dépenses mensuelles totales par équivalent adulte, qui sont ici calculées par ménage. Nous pouvons ici faire appel, le cas échéant, à l'échelle d'équivalence adulte élaborée au niveau national par les bureaux nationaux de statistique ou à l'échelle d'équivalence adulte élaborée par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (également dénommée «échelle d'Oxford»)<sup>3</sup>, qui attribue généralement la valeur de 1 au chef de ménage, de 0,7 par membre adulte supplémentaire et de 0,5 par enfant.

Il convient de noter que le recours aux échelles d'équivalence pour estimer la consommation des ménages reste quelque peu controversé. La principale question réside dans le fait de savoir si des économies d'échelle substantielles existent ou non au niveau de la consommation des ménages et, à cet égard, différents éléments de preuve abondent dans un sens comme dans l'autre. Selon un certain nombre d'études récentes, même si les enfants consomment moins de nourriture, ils consomment davantage d'autres biens, notamment dans le domaine de l'éducation, de la santé ou de l'habillement. Les estimations des besoins des travailleurs et de leur famille sont bien entendu sensibles à l'utilisation d'échelles d'équivalence (Ravallion 2015). Par conséquent, le recours à différentes échelles d'équivalence adulte n'est pas en soi une panacée, mais davantage une décision d'ordre méthodologique.

Compte tenu des répercussions liées à l'utilisation d'échelles d'équivalence, notamment concernant la manière dont ces dernières peuvent affecter le niveau des besoins estimés pour les travailleurs et leur famille, notre méthodologie utilise différentes approches pour convertir les besoins d'un membre de la famille en besoins d'une famille entière. En effet, tel que cela est exposé dans le tableau 1, les échelles d'équivalence adulte de l'OCDE et de l'AEEA susmentionnées sont utilisées pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille dans le domaine de l'alimentation, du logement et des autres biens et services essentiels, pour lesquels l'existence d'économies d'échelle est supposée et communément admise. En revanche, des estimations par habitant sont utilisées lorsque rien n'indique que des économies d'échelle existent, ce qui est notamment le cas pour les besoins en matière de santé et d'éducation, dans la mesure où l'accès à ces besoins ou leur consommation ne peut pas être partagé entre les différents membres de la famille. Par conséquent, pour ces besoins, chaque membre de la famille devrait pouvoir bénéficier individuellement d'un accès décent.

Il convient également de noter que l'échelle d'équivalence de l'OCDE est particulièrement importante dans le cadre de notre méthodologie, dans la mesure où elle est utilisée pour classer les ménages par quintiles de dépenses mensuelles totales par équivalent adulte. Cette classification permet d'identifier le quintile de référence pouvant être utilisé pour déterminer

<sup>2</sup> Il est important de distinguer ces échelles, qui sont utilisées pour l'analyse des dépenses totales des ménages, de l'AEEA, mentionné ci-dessus, qui est, quant à lui, uniquement utilisé pour l'analyse des besoins en calories.

<sup>3</sup> Voir OCDE sans date.

► **Tableau 1. Coefficients utilisés pour représenter la taille de la famille**

| Type de dépenses                           | Coefficient utilisé pour représenter la taille de la famille | Observations                                                      |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Dépenses totales                           | Échelle d'équivalents adulte (OCDE)                          | Utilisée pour créer des quintiles                                 |
| Dépenses alimentaires                      | AEEA (FAO/OMS)                                               | Économies d'échelle supposées sur la base des besoins en calories |
| Dépenses liées au logement                 | Échelle d'équivalents adulte (OCDE)                          | Économies d'échelle supposées                                     |
| Dépenses liées à la santé et à l'éducation | Mesure par habitant                                          | Aucune économie d'échelle supposée                                |
| Autres dépenses essentielles               | Échelle d'équivalents adulte (OCDE)                          | Économies d'échelle supposées                                     |

le panier de consommation correspondant aux besoins alimentaires fondamentaux mais décents. Cette classification est également utilisée lorsque nous faisons appel à une approche relative pour estimer les besoins en matière de santé et d'éducation ainsi que les besoins concernant les autres biens et services essentiels.

L'application des échelles d'équivalence varie selon les pays et les régions dans la mesure où la composition des ménages et les caractéristiques démographiques varient également. En effet, lorsqu'une échelle d'équivalence donnée est appliquée, un coefficient est associé à chaque membre de la famille, de sorte que la taille totale de la famille exprimée en équivalents adultes est obtenue en additionnant les différents coefficients. Par conséquent, un nombre moyen d'équivalents adultes est associé à chaque taille de famille, selon l'échelle d'équivalence utilisée (OCDE ou AEEA). Le tableau 2 illustre la manière dont le nombre moyen d'équivalents adultes au Viet Nam varie selon l'échelle d'équivalence appliquée à la taille et à la composition du ménage. En outre, ces chiffres diffèrent de ceux inscrits au sein du tableau 3, se rapportant, quant à lui, à l'Éthiopie. Pour les ménages composés de plus de deux personnes, le nombre d'équivalents adultes, pour un ménage de même taille, est plus élevé au Viet Nam qu'en Éthiopie, peut-être en raison du nombre plus élevé d'adultes dans les ménages au Viet Nam qu'en Éthiopie. Les coefficients de l'échelle d'équivalence attribués aux enfants sont inférieurs à ceux attribués aux adultes.

► **Tableau 2. Nombre d'équivalents adultes correspondant à différentes tailles de ménages, d'après l'enquête nationale sur les dépenses au Viet Nam, 2018**

| Taille du ménage                               | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    |
|------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| AEEA moyen                                     | 0,82 | 1,70 | 2,60 | 3,34 | 4,01 | 4,71 | 5,46 |
| Équivalent adulte moyen (selon l'échelle OCDE) | 1,00 | 1,68 | 2,29 | 2,83 | 3,45 | 4,07 | 4,69 |

**Source:** Estimations du BIT basées sur l'enquête sur le niveau de vie des ménages au Viet Nam de 2018 (Viet Nam, GSO 2018).

► **Tableau 3. Nombre d'équivalents adultes correspondant à différentes tailles de ménages, d'après l'enquête nationale sur les dépenses en Éthiopie, 2018-19**

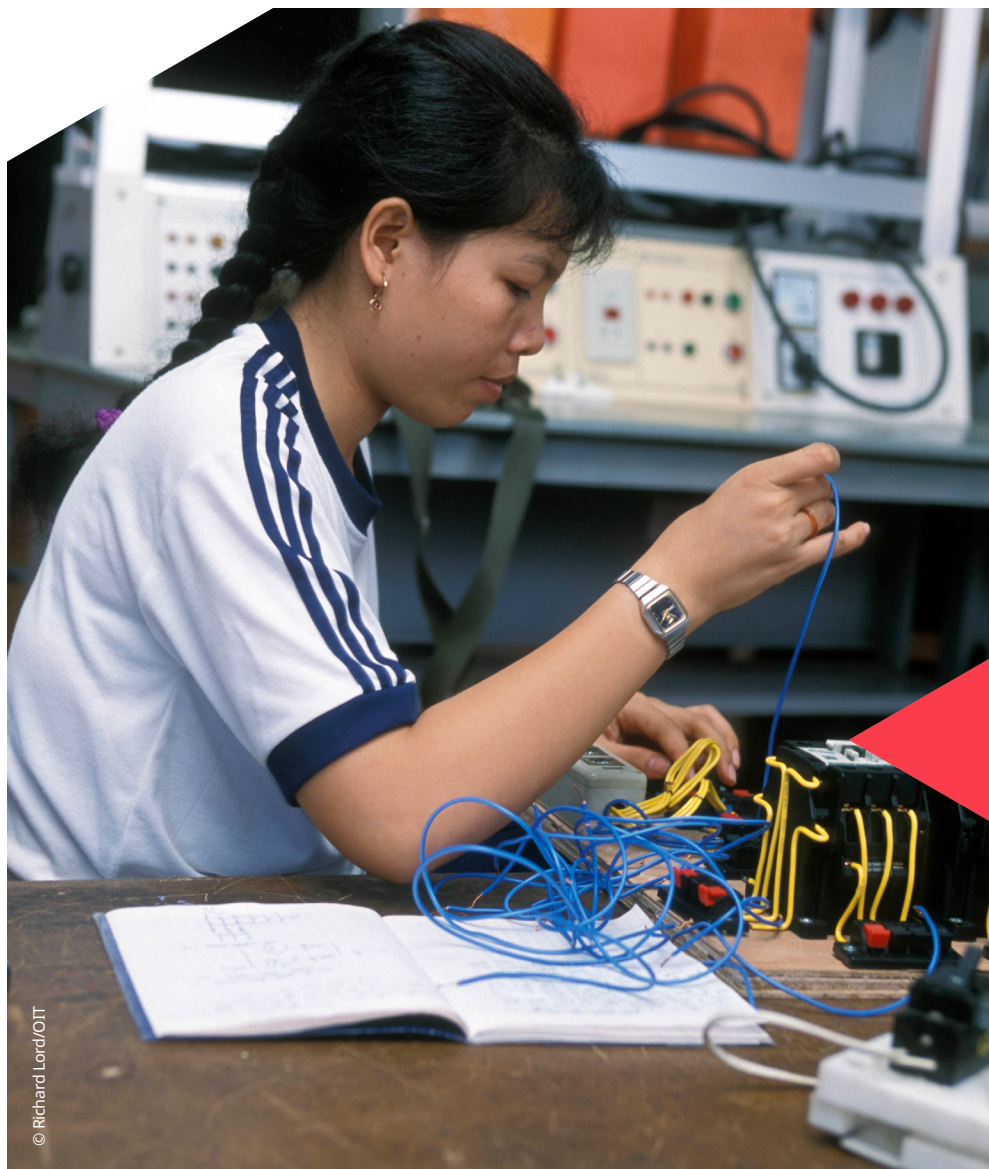
| Taille du ménage                               | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    |
|------------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| AEEA moyen                                     | 0,90 | 1,74 | 2,41 | 3,10 | 3,86 | 4,60 | 5,34 |
| Équivalent adulte moyen (selon l'échelle OCDE) | 1,00 | 1,64 | 2,20 | 2,76 | 3,30 | 3,83 | 4,38 |

**Source:** Estimations du BIT basée sur l'enquête socio-économique de l'Éthiopie de 2018-19 (Éthiopie, CSSA 2019).

## Nombre d'adultes travaillant à temps plein

Pour pouvoir estimer le salaire nécessaire pour garantir un niveau de vie décent aux travailleurs et à leur famille, il est essentiel de commencer par déterminer le nombre de salariés et/ou de personnes percevant un revenu qui sont supposés vivre au sein d'une famille. Contrairement à la taille de la famille, le nombre de travailleurs à temps plein retenu a un effet réducteur sur le montant du salaire vital. En effet, pour pouvoir fixer le montant du salaire, le coût total des besoins des travailleurs et de leur famille est divisé par le nombre d'adultes travaillant à temps plein qui sont supposés vivre au sein d'une famille. Cependant, tout comme pour la taille de la famille, cela implique de recourir à un choix d'ordre méthodologique. Ce choix vise globalement à définir la manière la plus appropriée de déterminer le nombre d'adultes travaillant à temps plein devant être utilisé comme dénominateur dans le cadre de ce calcul. Doit-on supposer qu'il n'y a qu'un seul adulte travaillant à temps plein par famille? Ou peut-être deux adultes travaillant à temps plein? Doit-on utiliser le nombre d'adultes travaillant à temps plein observé au sein du ménage? Ou plutôt un nombre donné d'adultes travaillant à temps plein fixé de manière normative entre un et deux? Dans le cadre de la présente méthodologie, nous avons opté pour la dernière option: nous proposons donc d'utiliser un nombre d'adultes travaillant à temps plein fixé de manière normative à 1,5 adulte pour toute famille composée de plus d'une personne.

En effet, l'analyse empirique basée sur les quatre pays pilotes couverts par la présente étude révèle qu'il semble raisonnable de recourir à la valeur de 1,5 adulte travaillant à temps plein par famille. Pour évaluer la pertinence de ce postulat, le nombre moyen d'adultes travaillant



à temps plein dans une famille de taille de référence a été calculé dans chacun des pays pilotes. Afin de refléter la réalité des familles susceptibles d’être affectées par les politiques salariales, nous avons décidé de limiter notre analyse aux ménages composés d’au moins un salarié. Tel que cela ressort du tableau 4, le nombre moyen d’adultes travaillant à temps plein (y compris les travailleurs indépendants et les salariés) varie de manière significative, passant de 1,34 en Éthiopie à 1,95 au Viet Nam. La moyenne pour les quatre pays pilotes est égale à 1,57, un nombre relativement proche de notre hypothèse de 1,5 adulte travaillant à temps plein par famille.

Il convient également de noter que, dans certains cas, ces estimations reflètent des différences au niveau de la composition des ménages. Au Viet Nam, par exemple, le nombre relativement élevé d’adultes économiquement actifs reflète le fait que, dans de nombreux ménages composés de quatre personnes, nous avons observé que plus de deux adultes travaillent. Cependant, en limitant notre analyse aux ménages composés de deux adultes et de deux enfants, au Viet Nam, le nombre moyen d’adultes travaillant à temps plein est égal à 1,69, un nombre qui bien que plus élevé se rapproche de notre hypothèse de départ de 1,5 adulte travaillant à temps plein par famille.

► **Tableau 4. Nombre moyen d’adultes travaillant à temps plein dans les ménages composés d’au moins 1 salarié**

|                    | Nombre moyen, au niveau national, d’adultes travaillant à temps plein dans les ménages composés d’au moins un salarié | Taille de la famille de référence |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| Éthiopie (2018-19) | 1,34                                                                                                                  | 5                                 |
| Viet Nam (2018)    | 1,95                                                                                                                  | 4                                 |
| Indonésie (2018)   | 1,62                                                                                                                  | 4                                 |
| Costa Rica (2018)  | 1,36                                                                                                                  | 3                                 |
| Moyenne            | 1,57                                                                                                                  | –                                 |

**Note:** L’estimation du nombre d’adultes travaillant à temps plein comprend à la fois les travailleurs indépendants et les salariés. La taille de la famille de référence correspond à la taille moyenne de la famille au niveau national, arrondie au chiffre supérieur.

**Source:** Estimations du BIT basées sur l’enquête sur le niveau de vie des ménages au Viet Nam de 2018 (Viet Nam, GSO 2018), l’enquête nationale sur les revenus et les dépenses des ménages de 2018 (Costa Rica, INEC 2018), l’enquête socio-économique de l’Éthiopie de 2018-19 (Éthiopie, CSSA 2019) et l’enquête socio-économique nationale de la République d’Indonésie de 2018 (Indonésie, Institut indonésien de la statistique 2018).

En résumé, si la décision de recourir à la valeur de 1,5 adulte travaillant à temps plein par famille peut, dans une certaine mesure, paraître subjective, elle comporte toutefois un certain nombre d’avantages. Premièrement, cela permet de recourir à un nombre qui soit toujours compris entre 1 et 2 adultes qui travaillent, ce qui semble être une hypothèse réaliste. Deuxièmement, cette hypothèse semble être relativement cohérente avec les données empiriques sur les familles, disponibles dans les pays pilotes. Enfin, cela permet de simplifier les calculs et évite d’avoir à estimer le nombre d’adultes travaillant à temps plein, ce qui, dans certains cas, peut être difficile à évaluer à partir des enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages. Contrairement aux enquêtes sur la main d’œuvre, qui sont conçues pour recueillir des informations sur le marché du travail, les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages ne sont pas conçues uniquement à cette fin, et il peut donc être ardu d’identifier avec certitude les indicateurs du marché du travail pertinents. Toutefois, dans le cadre des études sur les pays pilotes, outre les résultats basés sur l’hypothèse de 1,5 adulte travaillant par famille, nous avons également inclus les résultats correspondant aux valeurs extrêmes, à savoir 1 ou 2 adultes, afin de disposer de l’ensemble des estimations sur le salaire vital pertinentes dans le cadre de la fixation du salaire minimum.

## Réduire l'échantillon?

Jusqu'à présent, tous les ménages d'un pays donné ont été pris en considération aux fins de l'analyse. Toutefois, il est également envisageable de limiter la portée de l'analyse à une partie seulement de la population active, par exemple les ménages composés d'au moins un salarié.

Pour estimer le montant du salaire vital et ainsi éclairer les décisions prises dans le cadre des mécanismes de fixation du salaire minimum, il convient de se demander si l'échantillon doit se limiter aux ménages composés d'au moins un salarié, dans la mesure où ce sont eux qui seront potentiellement bénéficiaires de la politique en matière de salaire minimum. Dans le cadre de la présente méthodologie, nous recommandons, cependant, d'englober l'ensemble des ménages, qu'ils soient ou non composés d'un salarié. Cette recommandation s'appuie sur un certain nombre de considérations d'ordre pratique et conceptuel. Premièrement, nous considérons que le concept relatif aux besoins des travailleurs et de leur famille ne doit pas dépendre de la situation des membres de la famille sur le marché du travail et que, tel que mentionné au sein de la convention n° 131 de l'OIT, leurs besoins doivent refléter le niveau de vie d'autres groupes sociaux. Deuxièmement, dans certains pays en développement, les salariés représentent une très faible proportion de la population active. De ce fait, limiter l'échantillon aux ménages composés d'au moins un salarié pourrait revenir à exclure une très grande partie de la population et ainsi biaiser l'échantillon restreint. En Éthiopie, par exemple, selon l'enquête nationale sur la population active de 2013, les salariés ne représentaient que 10 pour cent de l'emploi total, les 90 pour cent de la population active restants étant représentés par les travailleurs indépendants, les employeurs ou les travailleurs familiaux non rémunérés. Dans un tel contexte, limiter l'échantillon aux seuls ménages composés d'au moins un salarié reviendrait à créer un biais et, pour la grande majorité de la population, les résultats obtenus ne seraient donc pas représentatifs des besoins des travailleurs et de leur famille. Troisièmement, l'une des autres considérations d'ordre pratique réside dans le fait que cette méthodologie s'appuie sur les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages, au sein desquelles, tel que précédemment indiqué, il peut être difficile d'identifier avec certitude les salariés.

En ce qui concerne les considérations de nature régionale, dans la mesure où cette méthodologie vise à renforcer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux à négocier et à fixer des niveaux de salaire minimum adéquats, nous recommandons que la méthodologie soit appliquée séparément pour chacune des divisions géographiques pertinentes du pays lorsque les taux de salaire minimum sont fixés par zone géographique dans un pays donné. Si certains pays ne disposent que d'un seul salaire minimum national qui s'applique à l'ensemble des salariés du pays, d'autres pays fixent quant à eux différents taux de salaire minimum, selon le secteur d'activité, la profession, l'âge du salarié ou la zone géographique. Au Viet Nam, par exemple, le salaire minimum est fixé selon quatre zones géographiques distinctes. Le salaire minimum le plus élevé est fixé pour la zone 1, qui comprend Hanoï et Ho Chi Minh-Ville, tandis que le salaire minimum le plus faible est fixé pour la zone 4. Par conséquent, pour le Viet Nam, nous avons utilisé la présente méthodologie pour estimer le salaire vital au sein du pays pris dans son ensemble, ainsi que séparément pour chacune de ces quatre zones géographiques qui se caractérisent par des niveaux de salaire minimum distincts. Cela nous a permis de comparer les besoins des travailleurs et de leur famille avec les niveaux de salaire minimum respectifs. En Indonésie, il n'existe pas de salaire minimum au niveau national, et la fixation des taux de salaire minimum est réalisée de manière décentralisée, ce qui permet de fixer différents taux selon la province et le district concernés (OIT 2021g). L'estimation du salaire vital a donc été réalisée de manière distincte pour chacune de ces provinces. Toutefois, compte tenu du très grand nombre de divisions et de subdivisions régionales et locales existant en Indonésie, seules les principales zones régionales ont été prises en considération dans le cadre de nos estimations, ce qui nous permet de disposer d'informations pertinentes au niveau de la province et de comparer les différents niveaux de salaire minimum à l'échelle nationale.

## De quelle manière cette méthodologie est-elle alignée sur les principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital?

Le paragraphe 8 des conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui ont été adoptées par le Conseil d'administration du BIT en 2024, mentionne dix principes devant être suivis par les méthodes relatives au salaire vital. La présente section examine la manière dont la présente méthodologie est alignée sur ces principes:

1. **«Estimation des besoins des travailleurs et de leur famille à l'aide de méthodes fondées sur des données factuelles».** La présente méthodologie définit un cadre général pour pouvoir évaluer les besoins des travailleurs et de leur famille en se basant sur une approche fondée sur des données factuelles permettant d'estimer séparément le coût d'une alimentation adéquate, d'un logement convenable, de la santé et de l'éducation, et des autres besoins essentiels, selon les données collectées au sein de chaque pays par les bureaux nationaux de statistique.
2. **«Consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les estimations du salaire vital et l'implication des partenaires sociaux à l'ensemble du processus, le but étant d'en garantir l'appropriation nationale et/ou locale».** Dans tous les pays où la méthodologie a été appliquée, aussi bien la méthodologie que les résultats obtenus ont été présentés aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et ont été enrichis des commentaires et des suggestions formulés par les gouvernements et les partenaires sociaux lors des réunions tripartites. La flexibilité offerte par la méthodologie permet d'organiser de véritables consultations au niveau national.
3. **«Transparence, notamment au moyen d'informations sur les sources de données et les méthodes de traitement, qui soient vérifiables, exhaustives et reproductible».** Le présent document met à disposition un guide transparent et détaillé, étape par étape, pouvant être utilisé par des chercheurs pour estimer le salaire vital en se basant sur les données collectées dans le cadre des enquêtes sur les revenus et les dépenses, tout en tenant compte des circonstances nationales.
4. **«Fiabilité des données en termes de représentativité et transparence des méthodes de collecte».** La présente méthodologie se base sur les données les plus robustes disponibles au niveau national, à savoir les enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages menées et publiées par les bureaux nationaux de statistique. Ces enquêtes sont représentatives au niveau national et constituent en principe une source de données fiable et souvent accessible au public.
5. **«Accessibilité publique en temps utile des estimations, des données et des méthodes».** Lorsque l'on procède à une estimation du salaire vital en se basant sur la méthodologie de l'OIT, l'OIT encourage la publication en temps voulu de tous les rapports dans lesquels les estimations obtenues sont présentées, ainsi que les données et les méthodologies utilisées. En 2021, par exemple, quatre rapports concernant chacun un pays distinct et décrivant de manière détaillée l'application de la méthodologie de l'OIT dans les pays sélectionnés ont été publiés et diffusés.
6. **«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».** En principe, dans le cadre de la méthodologie de l'OIT, les impôts et les cotisations de sécurité sociale sont pris en considération dans le coût des autres biens et services essentiels. Par conséquent, cette méthodologie peut en principe être utilisée pour estimer le salaire vital brut. Toutefois, les enquêtes sur les revenus et les dépenses peuvent ne pas saisir

correctement ces dépenses. Dans une telle hypothèse, les impôts et les cotisations de sécurité sociale doivent être ajoutés par le biais d'un ajustement postérieur à l'estimation, tel que mentionné au sein du chapitre 6.

7. **«Ajustements réguliers visant à prendre en considération les variations du coût de la vie et des habitudes de consommation».** Les enquêtes sur les revenus et les dépenses sont généralement menées à intervalles réguliers par les bureaux nationaux de statistique, ce qui permet d'actualiser régulièrement les estimations du salaire vital. Ces enquêtes ne sont toutefois pas généralement menées chaque année. Dans les années intermédiaires entre deux enquêtes, les indices de prix peuvent être utilisés pour estimer l'évolution du coût de la vie, tel que mentionné au sein du chapitre 6.
8. **«Contrôle de la qualité, y compris examen technique approfondi, validation et réexamen périodique en vue d'apporter régulièrement des améliorations».** Pour garantir un contrôle de la qualité et un examen technique approfondi, la présente méthodologie a bénéficié de l'expertise de différents spécialistes sur les salaires, d'experts techniques et de parties prenantes actives dans le domaine du salaire vital. En outre, en vue de garantir une amélioration continue, cette méthodologie devrait faire l'objet d'un réexamen périodique, notamment grâce à l'élaboration de notes techniques visant à explorer et à clarifier certaines questions méthodologiques spécifiques.
9. **«Promotion de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que de la non-discrimination».** La présente méthodologie permet d'estimer un salaire vital non discriminatoire – dans la mesure où les estimations du salaire vital sont identiques pour les hommes et les femmes – et participe à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes en matière de rémunération. Toutefois, des travaux supplémentaires seront entrepris à l'avenir afin de mieux comprendre les implications de la méthodologie en matière d'égalité entre femmes et hommes. Plus particulièrement, l'OIT s'efforcera d'identifier les éventuels préjugés sexistes involontaires présents dans les différentes parties de la méthodologie, notamment en ce qui concerne l'estimation des besoins (notamment en matière de prestation de soins) et le nombre supposé de travailleurs au sein du ménage.
10. **«Prise en compte du contexte régional ou local et des réalités socio-économiques et culturelles».** La présente méthodologie utilise des données représentatives au niveau national publiées par les bureaux nationaux de statistique, qui reflètent avec précision les préférences et les modes de consommation aux niveaux national et régional. En utilisant ces données, la méthodologie peut être appliquée au niveau national ou régional. Toutefois, le niveau de ventilation des données dépend du nombre d'observations, qui doit être suffisamment important pour pouvoir produire des estimations fiables.

## 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, travailleurs et employeurs 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.



Ministère fédéral de la  
Coopération économique  
et du Développement



Ministry of Foreign Affairs of the  
Netherlands

[ilo.org](https://ilo.org)

---

Bureau international du Travail  
Route des Morillons 4  
1211 Genève 22  
Suisse

